

**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ  
д/с №10 «Аленушка»  
мо г-к Геленджик

И.В. Кочетова

МП



**От работников:**

председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ д/с №10 «Аленушка»  
мо г-к Геленджик

А.П. Виноградова



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения

детского сада общеразвивающего вида № 10 «Аленушка»

муниципального образования город-курорт Геленджик

на 2016 – 2019 годы

Принят на собрании трудового коллектива,  
протокол от «16» декабря 2016г. № 20

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения  
города Геленджик»

Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения

Дата 19.12.2016г. 103-А

Вед. спец. Н.В. Павленко

наименование должности, фамилия, и.о.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду общеразвивающего вида № 10 «Аленушка» муниципального образования город-курорт Геленджик.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Кочетовой Натальи Васильевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Виноградовой Анны Петровны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

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

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

1.8. Руководитель доводит до сведения работников текст коллективного договора в течение 3 дней после его подписания.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

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

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры

зависят от установленных в общеобразовательном учреждении показателей и критериев;

- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, 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. Предоставление педагогической работы руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы,

обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза в соответствии с пунктами 2, 3, 5, 6(а), 7, 8, 10 части 1 статьи 81 ТК РФ и пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

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

2.4.6. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория, председатель первичной профсоюзной организации; одинокие матери, отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет.

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

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

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

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

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

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

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.5.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.5.3. 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.

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

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

3. Работодатель обязуется:

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

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального

закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ) согласно перспективного плана повышения квалификации (*Приложение №5*).

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

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

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

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

3.7. Стороны исходят из того, что:

3.7.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

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

- за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить выплату стимулирующего характера, согласно Положению об оплате труда МБДОУ д/с № 10 «Аленушка», в течение первого года работы молодого специалиста (*Приложение №4*);

- осуществлять ежемесячно выплату стимулирующего характера молодым специалистам, согласно Положению об оплате труда МБДОУ д/с № 10 «Аленушка» (*Приложение №4*);

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

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

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

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

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

3.8. Стороны совместно:

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

3.8.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников.

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

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

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным

договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*), графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для руководителя, 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 40 часов в неделю.

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

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

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

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

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

4.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации,

---

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

осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращение количества воспитанников, групп, режим работы организации) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

4.9. Продолжительность рабочей недели, выходные дни устанавливаются для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (*Приложение № 1*).

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

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

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

4.11. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (*Приложение № 2*).

4.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий день оплачивается в этом случае в

одинарном размере, а день отдыха оплате не принадлежит.

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

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

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

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

У других педагогических работников (специалистов) обеденный перерыв – 30 минут отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Перерывы в рабочем времени остальных работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. *(Приложение №1)*

4.16. 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».

- Заведующий – 42 календарных дня;
- Старший воспитатель – 42 календарных дня;
- Воспитатель – 42 календарных дня;
- Музыкальный руководитель – 42 календарных дня;
- Педагог-психолог – 42 календарных дня;
- Учитель – логопед - 56 календарных дней;

- Воспитатель группы компенсирующей направленности – 56 календарных 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).

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

4.18. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно специальной оценке условий труда (далее - СОУТ) обеспечивается право на дополнительный отпуск, повышенную оплату труда. (*Приложение №3*). Сокращенный рабочий день согласно СОУТ не предусмотрен.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска (не позднее чем за три дня до его начала) либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

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

4.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

Длительный отпуск предоставляется работникам без сохранения заработной платы. Длительный отпуск может быть использован по частям продолжительностью 6 месяцев. При желании прервать отпуск, работник предупреждает администрацию в срок не менее чем за 2 недели заявлением в письменном виде. В случае досрочного выхода работника из отпуска по его инициативе, отпуск считается полностью использованным.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией переносится на другой срок.

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.

Длительный отпуск педагогическим работникам, работающим по совместительству, предоставляется одновременно с длительным отпуском по основной работе.

#### 4.22. Стороны договорились:

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- 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;

- рождения внуков – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;
- председателю первичной профсоюзной организации 5 календарных дней;
- членам профкома - 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- при предоставлении работнику курсовки или путевки на оздоровление – на время действия путевки или курсовки.
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- неожиданные заболевания (несчастные случаи) у близких или родственников (родители, супруги, дети) – 3 календарных дня.

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

4.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

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

Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

*За три дня до выплаты заработной платы* работнику вручается расчетный листок.

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

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (*Приложение № 4*).

5.1.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда образовательного учреждения.

5.1.5. Оплату 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.

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

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

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

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

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

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

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

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В *Приложении № 3* к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, 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 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

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

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

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

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

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

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

## 5.2. Стороны договорились:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, 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.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам согласно Положения об оплате труда МБДОУ д/с № 10 «Аленушка».

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

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

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

6.1.5. Оказывает материальную помощь в размере МРОТ работникам, достигшим 55 летнего (женщинам) и 60 летнего возраста (мужчинам) (из фонда экономии заработной платы).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета согласно Положению об оказании материальной помощи членам Геленджикской городской организации Профсоюза.

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза.

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

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*Приложение № 8*).

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

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).

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

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

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

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

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (*Приложения № 3*).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*Приложения № 7*).

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. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату в целях социальной поддержки и материального стимулирования труда согласно Положения об оплате труда (*Приложение №4*) в размере 50 % МРОТ.

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

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

7.2. Работники обязуются:

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

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя 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 внештатным техническим (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организуют и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2. Стороны исходят из того, что:

8.2.1. По согласованию с первичной профсоюзной организацией производится:

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

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- 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).

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

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

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

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

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

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

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

8.2.4. С предварительного согласия председателя Геленджикской городской территориальной организации Профсоюза производится увольнение председателя 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).

8.2.5. Форма «согласования» означает, что предложенный работодателем проект локального нормативного акта не может быть им принят без полного согласия профкома с его содержанием.

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

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в

соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, «рабочей группы» по распределению стимулирующих выплат.

8.2.9. Производить оплату труда председателя первичной профсоюзной организации по социальной защите работников согласно Положения об оплате труда МБДОУ д/с № 10 «Аленушка», 50 % МРОТ.

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

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

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

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

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

приложение № 1  
Коллективного договора МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»  
на 2016 - 2019 годы

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

МБДОУ д/с №10

«Аленушка»



«16» декабря 2016 г

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

МБДОУ д/с №10

«Аленушка»



«16» декабря 2016 г

# ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МБДОУ Д/С №10 «АЛЕНУШКА»

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ д/с №10 «Алёнушка» имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, созданию оптимальных условий труда и рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы. Обязательны для всех сотрудников ОУ.

1.2. Обязанность каждого работника МБДОУ - добросовестный труд, соблюдение трудовой и производственной дисциплины. Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, ответственное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени, безусловное исполнение должностной инструкции.

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых организационных условий для нормальной производительной работы, сознательным отношением к труду, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил ВТР, решаются руководством ОУ в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим в РФ законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

## 2. ПОРЯДОК ПРИЁМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Для работников ОУ работодателем является общеобразовательное учреждение. Приём на работу и увольнение осуществляет руководитель ОУ. При приёме на работу работник предоставляет следующие документы:

- паспорт;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает по совместительству;
- документы об образовании;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта лиц, подлежащих призыву;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Дополнительные документы в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2. Приём на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме.

2.3. После подписания трудового договора администрация издаёт приказ о приёме на работу, который в трёхдневный срок доводится работнику под роспись. В нём должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условиями оплаты труда.

2.4. Перед допуском к работе вновь поступившего работника (до подписания трудового договора) администрация обязана:

- ознакомить работника с условиями труда, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с коллективным договором, настоящими правилами, провести вводный инструктаж, инструктаж на рабочем месте, по правилам техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.5. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.6. Перевод работника на другую работу осуществляется только с его согласия (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

2.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренных законодательством (ст. 73, 75, 78, 80, 81, 83, 84 Трудового кодекса РФ). Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно администрацию ОУ за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по ОУ.

2.8. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днём увольнения считается последний день работы.

### **3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.**

3.1. Работники ОУ обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации, должностные инструкции;
- соблюдать дисциплину труда, приходить на работу за 5 минут до начала рабочего времени по должностной инструкции, соблюдать установленную

продолжительность рабочего времени;

- стремиться к повышению качества выполняемой работы, проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны;
- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями воспитанников и членами коллектива;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- содержать своё рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять собственность ОУ, экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу ОУ;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

3.2. Педагогические работники МДОУ несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в ОУ. Обо всех случаях травматизма детей работники ОУ обязаны немедленно сообщить администрации.

## **4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ.**

4.1. Администрация МБДОУ обязана:

- обеспечить соблюдение работниками ОУ обязанностей, возложенными на них уставом учреждения, правилами ВТР;
- создать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять передовых работников с учётом мнения Совета педагогов и профсоюзного комитета;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу работников;
- своевременно рассматривать замечания работников;
- обеспечить исправное состояние оборудования, закрепить за каждым из работников определённую охрану здоровья и безопасные условия труда;
- обеспечить систематическое повышение профессиональной квалификации, проводить аттестацию педагогических работников.
- обеспечить соблюдение трудовой дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день

работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему меры согласно действующему законодательству;

- создать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещённость рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.);
- своевременно производить ремонт ОУ, добиваться эффективной работы технического персонала;
- обеспечить сохранность имущества ОУ, его сотрудников и воспитанников;
- обеспечить систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;
- администрация МБДОУ несёт ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в МДОУ и участия в мероприятиях, организуемых в ОУ. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы образования в установленном порядке.
- иные обязанности, предусмотренные ст. 22 ТК РФ

## **5. ПРАВА**

5.1. Педагогически работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

5.2. Административные и педагогические работники добровольно проходят раз в пять лет аттестацию согласно Порядка аттестации педагогических и руководящих работников.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

6.1. Работа в МБДОУ начинается в 7.00 (дежурная группа) и в 7.30 минут - остальные дошкольные группы, заканчивается в 19.00 (дежурная группа) и в 17.30 – остальные дошкольные группы.

6.2. Каждый работник работает по графику, установленному заведующим МДОУ в соответствии с кругом обязанностей каждого и согласованного с профсоюзной организацией.

6.3. График рабочего времени объявляется каждому работнику под роспись и вывешивается на видном месте. О каждом изменении часов работы работники должны быть оповещены под роспись.

6.4. Заведующий обязан обеспечить точную регистрацию прихода на работу и ухода с неё всех работников МБДОУ.

6.5. Уход в рабочее время по служебным делам или другим уважительным причинам допускается только с разрешения заведующего.

6.6. Работнику МБДОУ запрещается оставлять свою работу до приходаменяющего. В случае неявки сменяющего, работник должен об этом заявить администрации, которая принимает меры к его замене.

6.7. В случае если работник не может явиться на работу по уважительной причине, он обязан известить об этом администрацию с последующим предоставлением оправдательных документов.

6.8. Изменение графика работы и временная замена одного сотрудника другим без разрешения заведующего не допускается.

6.9. Обеденный перерыв персонала устанавливается в течение рабочего дня дополнительно к норме рабочего времени.

6.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учётом необходимости обеспечения нормальной работы ОУ и благоприятных условий для отдыха работников, как правило, в летний период.

6.11. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников от их непосредственной работы;
- созывать всякого рода совещания и собрания по общественным делам;
- выдавать работникам заработную плату, справки и удостоверения;
- изменять по своему усмотрению расписание занятий, заменять друг друга без ведома администрации ОУ;
- отменять, удлинять, сокращать продолжительность занятий;
- курить в помещении и на территории МДОУ.

### Режим рабочего времени (ст. ст. 91-105 ТК РФ)

№	Должность	Режим рабочего времени ( ст. 100 ТКРФ)	Продолжительность рабочего времени в неделю ( ст. 90,91ТКРФ)	Продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТКРФ)	Время перерыва в работе (ст. 108 ТКРФ)	Особенности режима работы (ст. 96, 101, 102, 103 ТКРФ)
1	Заведующий	пятидневная неделя с двумя выходными днями	сокращенная, 36 часов	09.00-17.12	13.00-14.00	ненормированный рабочий день
2	Заведующий хозяйством	пятидневная неделя с двумя выходными днями	сокращенная, 36 часов	08.00-16.12	13.00-14.00	ненормированный рабочий день
3	Музыкальный руководитель	пятидневная неделя с двумя выходными днями	сокращённая, 36 часов (1,5 ставки)	08.00-15.42	12.00-12.30	
4	Учитель-	пятидневная	сокращённая,	09.00-13.00	-	

	логопед	неделя с двумя выходными днями	20 часов			
5	Педагог-психолог	пятидневная неделя с двумя выходными днями	сокращённая, 18 часов (9 часов активных) (0,5 ставки)	09.00-12.10	-	
6	Старший воспитатель	пятидневная неделя с двумя выходными днями	сокращённая, 36 часов	08.00-15.42	12.00-12.30	
7	Воспитатель	пятидневная неделя с двумя выходными днями	сокращённая, 36 часов	07.30-14.42	время приёма пищи вместе с детьми в рабочее время	
8	Помощник воспитателя	пятидневная неделя с двумя выходными днями	сокращённая, 36 часов	08.00-16.12	13.00-14.00	
9	Повар	пятидневная неделя с двумя выходными днями	сокращённая, 36 часов	06.00-13.42	12.00-12.30	
10	Кухонный рабочий	пятидневная неделя с двумя выходными днями	сокращённая, 36 часов	08.00-15.42	12.00-12.30	
11	Кастелянша	пятидневная неделя с двумя выходными днями	сокращённая, 18 часов (0,5 ставки)	08.00-11.36	-	
12	Машинист по стирке и ремонту спец.одежды	пятидневная неделя с двумя выходными днями	сокращённая, 36 часов	08.00-16.12	13.00-14.00	
13	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	пятидневная неделя с двумя выходными днями	нормальная, 40 часов	08.00-17.00	13.00-14.00	
14	Сторож	сменная работа согласно графика сменности	нормальная, 40 часов	понедельник – пятница 19.00-7.00 суббота, воскресенье 07.00-07.00	время приёма пищи в рабочее время	суммированный учёт рабочего времени за квартал; принят на работу в ночное время;
15	Дворник	пятидневная неделя с двумя выходными днями	нормальная, 40 часов	08.00-16.30	13.00-13.30	

## **7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

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

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премий;
- награждение ценным подарком;
- награждение почётными грамотами.

7.2. За особые услуги работники МДОУ представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почётных званий.

7.3. При применении мер поощрения могут сочетаться меры морального и материального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

8.1. Нарушения трудовой дисциплины влечёт за собой следующие дисциплинарные взыскания:

- 1. Замечание**
- 2. Выговор**
- 3. Увольнение**

8.2. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом МБДОУ и правилами внутреннего трудового распорядка.

За прогул, т.е. за отсутствие на рабочем месте более 4-х часов в течение рабочего дня, без уважительной причины администрация ОУ применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное выше. В соответствии с действующим ТК РФ педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

8.3. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.4. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины

должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания, которое применяется администрацией не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

8.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.6. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объясняется работнику под роспись в трёхдневный срок.

8.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. В течение срока действия взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

8.8. Трудовой коллектив имеет право на выражение недоверия любому члену администрации и ходатайство в вышестоящих органах о его замене.

8.9. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под роспись.

Г.

Приложение № 2  
Коллективного договора МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»  
на 2016– 2019 годы

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»:  
\_\_\_\_\_ **Виноградова А.П.**

"16" декабря 2016 г.  
МП



**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ  
д/с № 10 «Аленушка»:  
\_\_\_\_\_ **Конетова Н.В.**

"16" декабря 2016 г.  
МП



**Перечень должностей МБДОУ д/с № 10 «Аленушка», работники которых  
работают в режиме ненормированного рабочего дня и имеют право на  
дополнительный оплачиваемый отпуск  
(статья 119 Трудового кодекса РФ)**

№ п/п	Должность работника	Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска (не менее 3х)
1	<b>Заведующий д/с</b>	7 календарных дней
2	<b>Заведующий хозяйством</b>	7 календарных дней

Принято на собрании трудового коллектива №20 от «16» декабря 2016 г.

Приложение № 3  
 Коллективного договора МБДОУ д/с № 10 «Алёнушка»  
 на 2016 – 2019 годы

НО:  
 ь первичной  
 й организации  
 № 10 «Алёнушка»:  
 Виноградова А.П.



УТВЕРЖДАЮ:  
 Заведующий МБДОУ  
 д/с № 10 «Алёнушка»:



Кочетова Н.В.

**Договор о предоставлении доплаты к должностному окладу и  
 дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями  
 труда по результатам СОУТ (20.06.2016 сроком на 5 лет)**  
 (статья 147 Трудового кодекса РФ)

Классификация, должность работника	Классы (подклассы) условий труда	Доплата	Количество календарных дней отпуска
детского питания	3.2	6%	7
воспитатель	3.1	4%	-
конный рабочий	3.1	4%	-
инист по стирке и конту спецодежды	3.1	4%	7
Заведующий	3.1	4%	-
шний воспитатель	3.1	4%	-

а собрании трудового коллектива №20 от 16 декабря 2016 г.

Приложение №4  
Коллективного договора МБДОУ д/с №10 «Аленушка»  
на 2016 – 2019 годы

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной  
профсоюзной организации МБДОУ  
д/с № 10 «Аленушка»:

Виноградова А.П.

"16" декабря 2016 г.  
МП



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ  
д/с № 10 «Аленушка»:

Кочетова Н.В.

"16" декабря 2016 г.

МП



**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МБДОУ д/с №10 «Аленушка»**

---

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников *муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 10 «Аленушка» муниципального образования город-курорт Геленджик* (далее – Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников *муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 10 «Аленушка» муниципального образования город-курорт Геленджик* (далее - Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы формирования системы оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры компенсационных выплат;
- порядок, условия установления и размеры стимулирующих выплат;
- порядок и условия премирования работников Учреждения;
- порядок и условия выплаты материальной помощи;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

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

1.5. Условия оплаты труда работника Учреждения, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю, размер компенсационных и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

1.7. Оплата труда работников Учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.8. Заработная плата работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждений на соответствующий финансовый год предельными размерами не ограничивается.

1.9. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени за этот период и выполнившего норму

труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.10. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем финансового обеспечения выполнения муниципального задания в части оплаты труда работников Учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемой им муниципальной услуги.

1.12. При оптимизации штатного расписания и сохранении объема предоставляемой муниципальной услуги фонд оплаты труда не может быть уменьшен.

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

2.1. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональной квалификационной группе, и ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по состоянию на 31 декабря 2012 года, образуют новый оклад.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

2.4. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений в сфере образования, установлены в приложении №3 к настоящему Положению.

2.5. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении №4 к настоящему Положению.

### **3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

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

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

Руководитель Учреждения принимает решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника учреждения на повышающий коэффициент.

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

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию определяется путем умножения размера должностного оклада работника Учреждения на повышающий коэффициент.

Работникам Учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается пропорционально отработанному времени.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику Учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам Учреждения, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за почетное звание, название которого начинается со слов «заслуженный», «народный», «почетный», ученую степень кандидата наук.

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

3.5. Положением об оплате труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая выплата за выслугу лет.

Руководитель Учреждения принимает решение об установлении стимулирующих выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, и в соответствии с протоколом заседания рабочей группы по распределению стимулирующих выплат:

- специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя, – по ходатайству заместителей руководителя Учреждения;
- остальных работников Учреждения, занятых в структурных подразделениях организации – на основании ходатайства руководителя соответствующего структурного подразделения Учреждения.

3.6. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с критериями, установленными приложением №5 к настоящему Положению.

Размер стимулирующей выплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Размер стимулирующей выплаты - до 200% от оклада. Стимулирующая выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам Учреждения за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры стимулирующей выплаты за выслугу лет (в процентах от оклада):

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

3.8. Педагогическим работникам, участвующим в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, осуществляются выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц.

Порядок осуществления выплат педагогическим работникам, участвующих в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, устанавливается в соответствии с приложением №6 к настоящему Положению.

3.9. Отдельным категориям работников Учреждения осуществляются выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц.

Порядок осуществления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников устанавливается в соответствии с приложением №7 к настоящему Положению.

3.10. Отдельным категориям работников Учреждения осуществляются выплаты в целях социальной поддержки и материального стимулирования труда следующим категориям работников:

- старшим воспитателям, воспитателям - 1500 рублей в месяц;
- помощникам воспитателя - 1000 рублей в месяц.

Порядок осуществления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников устанавливается в соответствии с приложением №8 к настоящему Положению.

3.11. Отдельным работникам Учреждения осуществляются выплаты в целях социальной поддержки и материального стимулирования труда:

- молодым специалистам;
- наставникам молодых специалистов;
- работникам, избранным председателем профсоюзной организации или уполномоченным по охране труда;
- работникам, назначенным приказом руководителя ответственным по охране труда;
- работникам в связи с юбилейными датами;
- работникам, выходящим на пенсию, с последующим увольнением.

Порядок осуществления выплат стимулирующего характера отдельным работникам устанавливается в соответствии с приложением №10 к настоящему Положению.

3.12. Условиями для снижения или отмены стимулирующих выплат являются:

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения;
- применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения.

3.13. Решение об установлении следующих стимулирующих выплат:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание;
- стимулирующая выплата за выслугу лет;
- выплаты работникам, участвующим в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования в размере 3000 рублей в месяц;
- выплаты отдельным категориям работников в размере 3000 рублей в месяц;
- выплаты старшим воспитателям, воспитателям в размере 1500 рублей в месяц;
- выплаты помощникам воспитателя в размере 1000 рублей в месяц устанавливается приказом руководителя Учреждения.

3.14. Решение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с критериями, установленными приложением №5 к настоящему Положению принимается на заседании рабочей группы по распределению стимулирующих выплат.

#### **4. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

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

Выплаты компенсационного характера производятся за:

- работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- совмещение профессий (должностей);

- расширение зон обслуживания;
- увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- работу в сельской местности специалистам;
- специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных образовательных учреждениях;
- работу в ночное время;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- сверхурочную работу.

4.2. Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ. Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительной работы осуществляются сверх минимального размера оплаты труда.

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и картами специальной оценки условий труда работников к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Порядок осуществления данных выплат отдельным категориям работников устанавливается в соответствии с приложением №11 к настоящему Положению.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценке условий труда (СОУТ) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

До проведения специальной оценки условий труда, работникам сохраняются гарантии и компенсации, действовавшим до вступления в силу Федерального Закона от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке труда».

4.4. Специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается компенсационная выплата в размере 25% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Выплата устанавливается в соответствии с приложением №12 к настоящему Положению.

Указанная выплата не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.5. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением №9 к настоящему Положению.

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

4.6. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный размер выплаты – 35 % части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

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

Размер выплаты составляет:

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

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

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

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

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

5.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу могут быть установлены премии:

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

Премирование осуществляется в соответствии с протоколом заседания рабочей группы по распределению стимулирующих выплат на основании приказа руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных фондом оплаты труда работников учреждения на соответствующий финансовый год.

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

При премировании учитывается:

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

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий финансовый год. Максимальным размером премия по итогам работы в пределах фонда оплаты труда Учреждения не ограничивается.

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам Учреждения одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края в размере 3-х окладов;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации в размере 2-х окладов;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края в размере 3-х окладов;

- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края в размере одного оклада.

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

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

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничивается.

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

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

5.6. Ежемесячная премия и (или) стимулирующая выплата начисляются не позднее 30-го числа месяца, следующего за отработанным месяцем, и выплачиваются не позднее 10-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором они начислены.

Ежеквартальная премия начисляется не позднее 30-го числа месяца, следующего за отработанным кварталом, и выплачивается не позднее 10-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором она начислена.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

6.2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику в особых случаях на основании личного заявления работника.

6.3. Материальная помощь распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству

6.4. Источниками выплаты материальной помощи могут являться:

- экономия по фонду оплаты труда Учреждения;
- внебюджетные средства.

6.5. Оказание материальной помощи предусматривается по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
- свадьба (заключение официального брака работника, детей работников),
- рождение ребенка;
- заболевание сотрудника, либо членов его семьи;
- уничтожение недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение, засуха и пр.);
- приобретение дорогостоящих лекарств или платное лечение сотрудника и его детей;
- несчастный случай (авария, травма, пожар, порча имущества и пр.)
- иные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

6.6. Размер оказываемой материальной помощи определяется руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может достигать до 2 (двух) должностных окладов.

6.7 Материальная помощь выплачивается по приказу руководителя МБДОУ д/с №10 на основании личного заявления сотрудника и по ходатайству профсоюзного комитета МБДОУ д/с №10. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и др.

6.8 Заявление пишется на имя руководителя Учреждения с точным указанием причин для выплаты материальной помощи.

6.9. В случае предоставления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации с целью получения материальной помощи, работник несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

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

7.1. Заработная плата руководителя (заведующего) Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя Учреждения устанавливаются соответствующим главным распорядителем бюджетных средств.

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

Перечень должностей, профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливается приказом начальника управления образования администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации определяется постановлением администрации муниципального образования город-курорт Геленджик.

7.3. Должностной оклад заместителей руководителя Учреждения устанавливается ниже должностного оклада руководителя на 10-30%.

7.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Стимулирующие выплаты и материальная помощь заместителям руководителя Учреждения выплачиваются в соответствии с разделами 3 и 6 настоящего Положения.

## **8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем (заведующим) в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

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

8.4. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ организации, установленных учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с №10  
«Аленушка» муниципального  
образования город-курорт  
Геленджик

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»:

Виноградова А.П.



"16" декабря 2016 г.  
МП

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ  
д/с № 10 «Аленушка»:

Кочетова Н.В.



"16" декабря 2016 г.  
МП

Размеры окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным  
квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к  
размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Размер повышаю щего коэффицие нта
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4238 рублей	
1.1	Помощник воспитателя	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4803 рублей	
2.1	1-й квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
	Должности педагогических работников	

3.	Должности педагогических работников	
	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6723 рублей	
3.1	1-й квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	0,00
3.2	2-й квалификационный уровень: педагог дополнительного образования	0,08
3.3	3-й квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	0,09
3.4	4-й квалификационный уровень: тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) старший воспитатель	0,10

Размер  
окладов по профессиональным квалификационным группам и повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности работников

1. Профессиональная квалификационная группа  
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должность	размер оклада	Размер повышающего коэффициента
1	2	3	4
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии	4884	0,22
4 квалификационный уровень	медицинская сестра процедурной, медицинская сестра по массажу	4884	0,28
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	4884	0,32

Размеры  
должностных окладов работников,  
повышающих коэффициентов к должностным окладам  
по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Размер повышающего коэффициента
1	2	3

1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
должностной оклад - 4168 рубля		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь-машинистка	0,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
должностной оклад - 4238 рублей		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	0,00
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	0,04
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	0,15
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
должностной оклад - 4663 рублей		
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам, специалист по охране труда	0,00

#### Размер

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и размеры повышающих коэффициентов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

№ п/п	Квалификационный разряд работ	Размер повышающего коэффициента
1.	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4097 рублей	
1.1	Уборщик служебных помещений, дворник, сторож.	0,00
2.	2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4168 рублей	

2.1	Кастелянша, кухонный рабочий, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, грузчик, делопроизводитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,00
3.	3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4238 рублей	
3.1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,00
3.2	Заведующий хозяйством	0,04
3.3	Заведующий производством (шеф-повар)	0,15
4.	5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4381 рублей	
4.1	Повар	0,00

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с № 10  
«Аленушка» муниципального  
образования город-курорт  
Геленджик

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»:  
Виноградова А.П.

"16" декабря 2016 г.

МП



**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ  
д/с № 10 «Аленушка»:

Кочетова Н.В.

"16" декабря 2016 г.

МП



**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ**

**почасовой оплаты труда работников МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»  
муниципального образования город-курорт Геленджик.**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

3. Размер почасовой оплаты увеличивается на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, стимулирующую надбавку за выслугу лет и компенсационную выплату за работу в сельской местности специалистам.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с № 10  
«Аленушка» муниципального  
образования город-курорт  
Геленджик

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»:  
Виноградова А.П.

"16" декабря 2016 г.  
МП



**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ  
д/с № 10 «Аленушка»:  
Кочетова Н.В.

"16" декабря 2016 г.  
МП



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**учреждений организаций и должностей, время работы в которых**  
**засчитывается в педагогический стаж работников**  
**МБДОУ д/с №10 «Аленушка»**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>I.</p> <p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>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 пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму),</p>

	<p>концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной,</p>
	<p>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, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культурорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав</p>
II	
<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
III	

<p>1. Органы управления образования и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, деломпроизводством)</p> <p>2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические работники, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>IV</p>	
<p>Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
<p>V</p>	
<p>Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами.</p>
<p>VI</p>	
<p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p>Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник</p>

	отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог
--	---

**Примечание:** в стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с № 10  
«Аленушка» муниципального  
образования город-курорт  
Геленджик

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»:  
Виноградова А.П.

"16" декабря 2016 г.  
МП



**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ  
д/с № 10 «Аленушка»:

Кочетова Н.В.

"16" декабря 2016 г.  
МП



**ПОРЯДОК**

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

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

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

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

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

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

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

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

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин

педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы. Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»:  
Виноградова А.П.



"16" декабря 2016 г.

МП

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ  
д/с № 10 «Аленушка»:



Кочетова Н.В.

"16" декабря 2016 г.

МП

### Критерии установления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты

Административно-управленческий и вспомогательный персонал: медицинский персонал, помощник воспитателя;

младший обслуживающий персонал: повар, кухонный рабочий, кастелянша, машинист по стирке белья и спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник, сторож и др.

№ п/п	Наименование выплаты	Основание для выплат стимулирующего характера	Периодичность в выплаты	Размер стимулирующей выплаты в баллах
1	Эффективность организации оздоровительно-профилактической работы, снижение уровня заболеваемости	Выполнение детодней	Ежемесячно	4

2	Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	Своевременная качественная подготовка информации	1 раз в квартал	3
3	Напряженность в работе, связанная с организацией медицинского осмотра сотрудников и воспитанников учреждения	Своевременное прохождение медицинского осмотра сотрудниками и воспитанниками учреждения и в полном объеме	По факту	4
4	За ведение документации по питанию	Фактическое наличие и исполнение в определенный срок	Постоянно	10
5	За дежурство в учреждении	Приказ руководителя учреждения	Ежемесячно	4
6	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов во время плановых и внеплановых проверок	Акты проверок контролирующих органов	Ежемесячно	10
7	Качественное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса, его соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности	Своевременное и качественное обновление материально-технической базы	Ежемесячно	10
8	Своевременное предоставление отчетности, отсутствие замечаний по материальному учету	Фактическое наличие и исполнение в срок	1 раз в квартал	10
9	Работа председателя комиссии по охране труда	Приказ руководителя учреждения	Ежемесячно	4
10	Качественная организация проведения ремонтных работ	Исполнение в срок	По факту	20
11	Выполнение работы по благоустройству территории учреждения, села, района	Фактическое участие	По факту	10
12	Высокий уровень организации работы по обучению воспитанников культурно-гигиеническим навыкам и навыкам самообслуживания	Фактическое участие	Ежемесячно	5
13	Высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов и инвентаря	Фактическое наличие	Ежемесячно	4
14	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	10
15	Своевременная и качественная подготовка площадок к летне-оздоровительному сезону	Фактическое наличие и исполнение в срок	1 раз в год	4
16	Своевременная и качественная подготовка помещений к учебному году	Фактическое наличие и исполнение в срок	1 раз в год	4
17	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	Исполнение в срок	Ежемесячно	10
18	Увеличенный объем работы в осенне-зимний период	Фактическое участие	Ежемесячно	10
19	Увеличенный объем работы при неблагоприятных условиях	Фактическое участие	Ежемесячно	20

20	Выполнение срочных ремонтных работ и ликвидацию последствий аварии	Быстрое исполнение	По факту	40
21	Высокое качество выполняемой работы	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	10
22	Высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности.	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	4
23	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.	Отсутствие замечаний	Ежемесячно	4
24	Помощь воспитателю в подготовке к занятиям, в оформлении предметно-развивающей среды	Фактическое участие	Ежемесячно	8
№ п/п	<b>заведующий хозяйством</b>			
1	Высокий уровень обеспечения комплексной безопасности учреждения: -обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности; - охраны труда и техники безопасности при организации образовательного процесса с детьми; - антитеррористической защищенности; -качественное выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.	Отсутствие замечаний Отсутствие замечаний Отсутствие замечаний Фактическое наличие и исполнение в срок	Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно По факту	10 4 8 10
2	За ведение документации по питанию	Фактическое наличие и исполнение в определенный срок	Постоянно	3
3	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	Исполнение в срок	Ежемесячно	10
4	Увеличенный объем работы в осеннее-зимний период	Фактическое участие	По факту	10
5	Увеличенный объем работы при неблагоприятных условиях	Фактическое участие	Ежемесячно	20
6	Выполнение срочных ремонтных работ и ликвидацию последствий аварии	Быстрое исполнение	По факту	40
7	Качественная материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса, его соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности	Своевременное и качественное обновление материально-технической базы	Ежемесячно	10
8	Исполнительская дисциплина: -качественное ведение документации, -своевременное предоставление отчетов, - актов и др.	Фактическое наличие и исполнение в определенный срок	1 раз в квартал	4

9	Высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов, своевременное его пополнение, восстановление и оформление документации	Фактическое наличие	Ежемесячно	10
10	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса, отсутствие замечаний по работе обслуживающего персонала.	Фактическое участие	Ежемесячно	6
11	За дежурство в учреждении	Приказ руководителя учреждения	Ежемесячно	4
12	Санитарно-просветительская работа с персоналом	Своевременная качественная подготовка информации	1 раз в квартал	3
13	Работа в комиссии по охране труда	Анализ работы комиссии по ОТ	1 раз в год	4
14	Работа по охране труда	Приказ	Ежемесячно	10
15	Ведение документации и своевременная сдача отчетов по ГО и ЧС	Приказ	1 раз в квартал	10
16	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов во время плановых и внеплановых проверок	Акты проверок контролирующих органов	По факту	10

**Педагогический персонал: старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог**

<b>№ п/ п</b>	<b>Наименование выплаты</b>	<b>Основание для выплат стимулирующего характера</b>	<b>Периодичность выплаты</b>	<b>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Размер стимулирующей выплаты (балл или % к окладу)</b>
1	Высокая посещаемость детей в группе	Выполнение детодней. Фактическое кол-во за месяц * плановое кол-во за месяц x 100%	Ежемесячно	a) 100% b) 90-99% c) 80-89% d) 70-79% e) 60-70%	a) 5 b) 4 c) 3 d) 2 e) 1
2	Информационное поддержание Сайта учреждения	Своевременная качественная подготовка и размещение информации на Сайте	По факту выполнения	a) подготовка и самостоятельное размещение материала более 2 раз в месяц; b) подготовка и самостоятельное размещение	a) 5 b) 3

		учреждения, в АСУ «Сетевой город. Образование»		<p>материала 2 раза в месяц;</p> <p>c) подготовка и самостоятельное размещение материала 1 раз в месяц подготовка материала для сайта;</p> <p>d) систематическая работа в АСУ (обновление информации не менее 2 раз в месяц)</p> <p>e) подготовка материала для сайта</p>	<p>c) <b>2</b></p> <p>d) <b>5</b></p> <p>e) <b>1</b></p>
3	Отсутствие задолженности по оплате за содержание ребенка в ДОУ	Анализ родительской оплаты	Ежемесячно	<p>a) отсутствие задолженности</p> <p>b) не более 1 человека с задолженностью</p> <p>c) с задолженностью 2 человека и более</p>	<p>a) <b>2</b></p> <p>b) <b>1</b></p> <p>c) <b>0</b></p>
4	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Создание безопасных и комфортных условий для воспитанников, обогащение РППС	Ежемесячно	<p>a) отсутствие детского травматизма</p> <p>b) соблюдение режима</p> <p>c) создание и применение в работе пособий, в том числе с использованием ИКТ технологий</p> <p>d) создание картотек по различным видам деятельности</p>	<p>a) <b>2</b></p> <p>b) <b>2</b></p> <p>c) <b>3</b></p> <p>d) <b>2</b></p>
5	Создание условий, способствующих сохранению и укреплению физического и психического здоровья воспитанников.	Применение здоровьесберегающих технологий, систематическое проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья воспитанников.	Ежеквартально	<p>a) снижение уровня заболеваемости</p> <p>b) положительная динамика в развитии детей</p>	<p>a) <b>3</b></p> <p>b) <b>3</b></p>
6	Эффективность деятельности	Анализ КТП, организации образовательного процесса (организация и проведение мониторинга уровня усвоения программного материала детьми; высокий уровень организации и проведения образовательного процесса с детьми; организация и	Ежемесячно	<p>Фактическое наличие и исполнение в определенный срок</p> <p>a) в срок без замечаний</p> <p>b) в срок с незначительными замечаниями</p>	<p>a) <b>2</b></p> <p>b) <b>1</b></p>

		эффективность индивидуальной работы с детьми)			
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Подготовка и своевременная сдача отчетов (ежемесячных, ежеквартальных, по запросу) с учетом степени важности, объема, количества); работа с сайтами bus.gov.ru, Крайстат, выполнение срочных заданий, поручений	Ежемесячно	а) годовые отчеты б) квартальные отчеты в) ежемесячные отчеты д) своевременное размещение информации на bus.gov.ru, Крайстат е) срочные отчеты и подготовка информации по запросу большого объема ф) срочные отчеты и подготовка информации по запросу небольшого объема	а) <b>10</b> б) <b>5</b> в) <b>1</b> д) <b>3</b> е) <b>10</b> ф) <b>3</b>
8	Организация и проведение открытых семинаров, педсоветов, мастер-классов, различных методических мероприятий в ДОУ	Факт проведения, фотоотчет, сценарий, положительные отзывы	По факту	Проведено успешно, имеются положительные отзывы	<b>5</b>
9	Ведение протоколов педсоветов, производственных совещаний, документации специалистов	Наличие правильно оформленного протокола, документа в течение 3-х дней после проведения мероприятия	По факту	а) в срок без замечаний б) в срок с незначительными замечаниями	а) <b>2</b> б) <b>1</b>
10	Дежурство в учреждении	График дежурства	По факту	Фактическое количество, отсутствие замечаний	<b>1 балл за 1 дежурство</b>
11	Подготовка к аттестации педагогических работников на 1 и высшую квалификационную категорию	Результат аттестации (Приказ МОН Краснодарского края о присвоении квалификационных категорий: 1-й и высшей)	По факту	За каждого педагога: а) 1 категория б) высшая категория	а) <b>50</b> б) <b>100</b>
12	Качественное пополнение содержания развивающей предметно-пространственной среды (группа, кабинеты)	Итоги конкурса в ДОУ по подготовке к учебному году	По факту проведения (план ДОУ)	а) 1 место б) 2 место в) 3 место д) участник	а) <b>5</b> б) <b>4</b> в) <b>3</b> д) <b>1</b>

13	Участие в городских, краевых, российских конференциях, семинарах, форумах, методических объединениях, подготовка участника.	Факт участия (приказ по ДОУ, программа мероприятия, сертификат, доклад, фото с мероприятия)	По факту	Факт участия а) активное б) пассивное	<b>а) 10</b> <b>б) 2</b>
14	Публикация информации в СМИ, повышающая имидж учреждения	Публикация в СМИ	По факту	Статья, ее копия или скриншот а) Всероссийские СМИ б) краевые СМИ с) городские СМИ	<b>а) 5</b> <b>б) 4</b> <b>с) 3</b>
15	Публикация в СМИ своего опыта работы, наработок (в том числе на Интернет ресурсах)	Публикация в СМИ, сертификат, скриншот страницы, на которой размещен материал	По факту	Статья, ее копия или скриншот а) Всероссийские СМИ б) краевые СМИ с) городские СМИ	<b>а) 20</b> <b>б) 15</b> <b>с) 10</b>
16	Победа или призовое место в городском, краевом, российском конкурсе (очное участие)	Диплом/грамота, фото мероприятия	По факту	а) победа во Всероссийском конкурсе б) победа в краевом конкурсе с) победа в муниципальном конкурсе д) призовое место во Всероссийском конкурсе е) призовое место в краевом конкурсе ф) призовое место в муниципальном конкурсе г) участие	<b>а) 100</b> <b>б) 80</b> <b>с) 50</b> <b>д) 80</b> <b>е) 50</b> <b>ф) 40</b> <b>г) 30</b>
17	Победа или призовое место в конкурсах, Интернет-конкурсах (заочное участие)	Диплом/грамота, сертификат	По факту	а) победа во Всероссийском конкурсе б) победа в краевом конкурсе с) победа в муниципальном конкурсе д) призовое место во Всероссийском конкурсе е) призовое место в краевом конкурсе ф) призовое место в муниципальном конкурсе г) участие	<b>а) 50</b> <b>б) 40</b> <b>с) 30</b> <b>д) 30</b> <b>е) 20</b> <b>ф) 10</b> <b>г) 5</b>
18	Подготовка ребенка (детей) к участию в конкурсах, смотрах, фестивалях различных уровней.	Приказ руководителя, результаты конкурса	По факту	Уровни: <u>Край</u> а) победа б) призовое место (призер, лауреат) с) участие <u>Муниципалитет:</u>	<b>а) 20</b> <b>б) 15</b> <b>с) 10</b> <b>д) 15</b>

				d) победа e) призовое место (призер, лауреат) f) участие	e) <b>10</b> f) <b>5</b>
19	Участие в общественно-значимых мероприятиях местного и городского уровня	Факт участия	По факту	a) подготовка, организация b) непосредственное участие	a) <b>20</b> b) <b>10</b>
20	Участие педагога в работе экспертных комиссий, творческих, рабочих групп.	Приказ УО, МКУ «ЦРО» или ДОУ	По факту	Фактическое участие	<b>за каждое мероприятие- 10 баллов</b>
21	Повышение педагогической компетентности родителей	Анализ стендов, консультаций для родителей, родительских собраний, результатов анкетирования, фотоматериалов	По факту	a) использование нетрадиционных форм b) смена актуальной информации 1 раз в месяц в родительских уголках и уголках специалистов c) положительные результаты анкетирования	a) <b>5</b> b) <b>3</b> c) <b>3</b>
22	Участие в научно-исследовательской работе	Факт участия в инновационной и экспериментальной работе Приказ, протокол педсовета, фото	По факту	Факт участия	<b>50</b>
23	Своевременная и качественная подготовка групп, участков и кабинетов к конкурсам, проводимым МОН Краснодарского края, УО.	Приказ об итогах смотр-конкурса.	По факту	a) 1 место b) 2 место c) 3 место	a) <b>8</b> b) <b>6</b> c) <b>4</b>
24	Своевременная и качественная подготовка площадок и веранд, благоустройство территории (внутри учреждения)	Выполнение условий безопасности и Положения о конкурсе, Приказ руководителя об итогах	По факту	a) большое количество творческих новинок b) наличие новинок	a) <b>15</b> b) <b>5</b>
25	Работа в комиссии по охране труда	Анализ работы комиссии по ОТ, наличие необходимой документации	По факту	Без замечаний	<b>10</b>

26	Организация или участие в различных выставках, выставках-конкурсах.	Факт участия	По факту	а) организация б) участие	<b>а) 10</b> <b>б) 5</b>
27	Подготовка презентаций к различным мероприятиям	Готовая презентация	По факту	а) Презентация большого объема (например, для выпускного бала, юбилея ДОУ и т.д.) б) Презентация небольшого объема (например, для конкурса, выступления на ГМО) с) Презентация для НОД (не менее 5-7 слайдов)	<b>а) 10</b> <b>б) 5</b> <b>с) 2</b>
28	Организация совместной деятельности с родителями	Процент (количество участвующих родителей от количества списочного состава детей) участия родителей группы в акциях, выставках, общих и групповых собраниях, субботниках и других совместных общественных мероприятиях	По факту проведения	а) 80-100% б) 50-79% с) 20-49% д) 10-19%	<b>а) 5</b> <b>б) 3</b> <b>с) 2</b> <b>д) 1</b>

Примечания:

1. \* за плановое количество считать:

Для 1 младшей группы – 16 человек;

Для 2 младшей и средней группы – 20 человек;

Для старшей и подготовительной к школе группы – 23 человека;

Для группы компенсирующей направленности – 17 человек.

2. По критериям № 1,3,5,29 для воспитателей, работающих на 2х группах, выводится средний балл.

3. По критериям №1,2,3,5 для музыкального руководителя, учителя-логопеда, работающих в нескольких группах, выводится средний балл.

4. Выплаты начисляются пропорционально отработанному времени (сумма выплаты по баллам = количество рабочих дней в месяце x фактическое количество отработанных дней). Если отработано менее половины рабочих дней месяца, стимулирующая выплата не начисляется.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с № 10  
«Аленушка» муниципального  
образования город-курорт  
Геленджик

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»:  
Виноградова А.П.

"16" декабря 2016 г.  
МП

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ  
д/с № 10 «Аленушка»:

Кочетова

"16" декабря 2016 г.  
МП

## ПОРЯДОК

осуществления выплат педагогическим работникам МБДОУ д/с № 10  
«Аленушка», участвующих в реализации общеобразовательных  
программ дошкольного образования.

### 1. Общие положения

1.1. Выплаты осуществляются следующим педагогическим работникам  
Учреждения:

- заведующий;
- заместители заведующего, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой;
- старшие воспитатели;
- воспитатели;
- учителя-логопеды;
- учителя-дефектологи;
- музыкальные руководители;
- инструкторы по физической культуре;
- педагоги-психологи;
- педагоги дополнительного образования.

### 2. Условия и порядок осуществления выплат

2.1. Выплаты педагогическим работникам Учреждения осуществляются лицам, замещающим должности, указанные в п. 1.1. настоящего приложения из расчета 3000 рублей за ставку заработной платы, но не более 3000 рублей в месяц одному работнику в одном учреждении.

2.2. Педагогическим работникам, выполняющим объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы (работающим менее чем одну ставку), в том числе принятым по совместительству из других учреждений, выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.3. Лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, выплата производится пропорционально отработанного времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по своей основной должности работник не получает указанную выплату или получает ее не в полном размере.

2.4. Предельный размер выплаты, выплачиваемой одному педагогическому работнику в одном учреждении по всем основаниям, не может превышать 3000 рублей в месяц.

2.5. В случае если месяц, за который производится доплата, отработан не полностью, установленная доплата выплачивается пропорционально отработанному времени.

2.6. Выплаты педагогическим работникам начисляются ежемесячно, являются составной частью заработной платы работников и выплачиваются в сроки, установленные дошкольным образовательным учреждением для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с № 10  
«Аленушка» муниципального  
образования город-курорт  
Геленджик

### СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»:  
Виноградова А.П.

"16" декабря 2016 г.  
МП

### УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ  
д/с № 10 «Аленушка»:

Кочетова Н.В.

"16" декабря 2016 г.  
МП

## ПОРЯДОК осуществления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников МБДОУ д/с №10 «Аленушка»

### 1. Общие положения

1.1. Выплаты осуществляются следующим категориям работникам Учреждения:

- педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед);
- учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, помощник воспитателя);
- медицинские работники (старшая медсестра, медицинская сестра);
- обслуживающий персонал (грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений).

### 2. Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются лицам, замещающим должности, указанные в п.1.1. настоящего приложения в размере 3000 рублей в месяц.

2.2. Выплаты стимулирующего характера носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

2.3. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты стимулирующего характера устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц.

2.4. При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

2.5. Выплаты стимулирующего характера начисляются ежемесячно, являются составной частью заработной платы работников и выплачиваются в сроки, установленные Учреждением для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

2.6. Лицо, получающее выплату стимулирующего характера, утрачивает право на ее получение при увольнении либо переводе на должность, не отнесенную к должностям, указанным в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.7. Размер выплат компенсационного и иных выплат стимулирующего характера, исчисляется без учета денежных выплат, установленных настоящим порядком, и не может быть уменьшен в связи с их осуществлением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

К Положению об оплате труда работников МБДОУ д/с № 10 «Аленушка» муниципального образования город-курорт Геленджик

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»:  
\_\_\_\_\_ Виноградова А.П.

"16" декабря 2016 г.  
МП



**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»:

\_\_\_\_\_ Кочетова Н.В.

"16" декабря 2016 г.  
МП



**ПОРЯДОК**

**осуществления выплат отдельным категориям работников МБДОУ д/с №10 «Аленушка» в целях социальной поддержки и материального стимулирования труда.**

**1. Общие положения**

1.1. Выплаты осуществляются следующим категориям работникам дошкольного образовательного учреждения:

- педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель);
- учебно-вспомогательный персонал (помощник воспитателя, младший воспитатель).

**2. Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера**

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются лицам, замещающим должности, указанные в п.1.1. настоящего Приложения в следующих размерах:

- старшим воспитателям, воспитателям - 1500 рублей в месяц;
- младший воспитатель, помощникам воспитателя - 1000 рублей в месяц.

Предельный размер выплаты, выплачиваемой одному работнику в одном учреждении по всем основаниям, не может превышать максимальной выплаты (1500 и 1000 рублей в месяц).

2.2. Выплаты стимулирующего характера носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы, в том числе принятым по совместительству в данном учреждении и состоящим в трудовых отношениях с другим учреждением.

2.3. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты стимулирующего характера устанавливаются согласно п. 2.1 настоящего Приложения.

2.4. При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

2.5. Выплаты стимулирующего характера начисляются ежемесячно, являются составной частью заработной платы работников и выплачиваются в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

2.6. Лицо, получающее выплату стимулирующего характера, утрачивает право на ее получение при увольнении либо переводе на должность, не отнесенную к должностям, указанным в п.1.1 настоящего Приложения.

2.7. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, исчисляется без учета денежных выплат, установленных настоящим Порядком, и не может быть уменьшен в связи с их осуществлением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

к Положению об оплате труда работников МБДОУ д/с № 10 «Аленушка» муниципального образования город-курорт Геленджик

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»: Виноградова А.П.



"16" декабря 2016 г.  
МП

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»:



Кочетова

"16" декабря 2016 г.  
МП

**Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в МБДОУ д/с №10 «Аленушка»**

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	20
2.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

К Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с № 10  
«Аленушка» муниципального  
образования город-курорт  
Геленджик

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»:  
Виноградова А.П.



**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ  
д/с № 10 «Аленушка»:



Кочетова Н.В.

## ПОРЯДОК

**осуществления выплат отдельным категориям работников  
МБДОУ д/с №10 «Аленушка»  
в целях социальной поддержки и материального стимулирования труда**

### 1. Общие положения

1.1. Выплаты осуществляются следующим работникам дошкольного образовательного учреждения:

- молодые специалисты - педагогические работники, имеющие стаж работы до 3-х лет по специальности;
- наставники молодых специалистов в первый год их работы в Учреждении;
- работники, избранные председателем первичной профсоюзной организации или уполномоченным по охране труда Профсоюза;
- работники, назначенные приказом руководителя специалистом по охране труда.

1.2. Выплаты осуществляются следующим работникам дошкольного образовательного учреждения:

- работникам, в связи с юбилейными датами (55 лет для женщин, 60 лет для мужчин);
- работникам, выходящим на пенсию, с последующим увольнением.

### 2. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются лицам, указанным в п.1.1. настоящего Приложения, ежемесячно на основании приказа руководителя в следующих размерах:

- молодым специалистам – 1000 рублей сроком на 1 год;
- наставникам молодых специалистов – 1000 рублей сроком на 1 год;
- работникам, избранным председателем первичной профсоюзной организации и (или) уполномоченным по охране труда Профсоюза – 50 % МРОТ;

- работникам, назначенным приказом руководителя ответственным по охране труда – 50% МРОТ.

2.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются лицам, указанным в п.1.2. настоящего приложения, одновременно в следующих размерах:

- работникам, в связи с юбилейными датами (55 лет для женщин, 60 лет для мужчин) – в размере МРОТ;

- работникам, выходящим на пенсию, с последующим увольнением – в размере МРОТ.

2.3. Выплаты стимулирующего характера для работников, указанных в п.1.1. и п. 1.2., являются составной частью заработной платы работников и выплачиваются в сроки, установленные образовательным учреждением для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

2.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера конкретным работникам принимается руководителем муниципального учреждения в соответствии с протоколом заседания рабочей группы по распределению стимулирующих выплат.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11  
 К Положению об оплате труда  
 работников МБДОУ д/с №10  
 «Аленушка» муниципального  
 образования город-курорт  
 Геленджик

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»:  
 Виноградова А.П.



"16" декабря 2016 г.  
 МП

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ  
 д/с № 10 «Аленушка»:



Кочетова

"16" декабря 2016 г.  
 МП

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ  
 ВО ВРЕДНЫХ И (ИЛИ) ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА  
 по результатам СОУТ (20.06.2016 сроком на 5 лет)**

№	Профессия, должность работника	Классы (подклассы) условий труда	Доплата
1	Повар детского питания	3.2	6%
2	Помощник воспитателя	3.1	4%
3	Кухонный рабочий	3.1	4%
4	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.1	4%
5	Заведующий	3.1	4%
6	Старший воспитатель	3.1	4%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ д/с №10  
«Аленушка» муниципального  
образования город-курорт  
Геленджик

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»:  
Виноградова А.П.



**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ  
д/с № 10 «Аленушка»:

Кочетова



"16" декабря 2016 г.  
МП

"16" декабря 2016 г.  
МП

**Перечень профессий и должностей специалистов, работающих в сельской  
местности, для установления компенсационной выплаты**

№ п/п	Перечень должностей	Процент доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы)	Примечание
1.	Заведующий	25%	
2.	Воспитатель	25%	
2.	Педагог - психолог	25%	
3.	Учитель - логопед	25%	
4.	Старший воспитатель	25%	
5.	Музыкальный руководитель	25%	
6.	Старшая медицинская сестра	25%	



							ККИДПО
4.	Педагог-психолог		1				По плану ККИДПО
5.	Воспитатели	2	5	2			По плану ККИДПО

Принято на собрании трудового коллектива №20 от «16» декабря 2016 г.

Приложение № 6  
 Коллективного договора МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»  
 на 2016 – 2019 годы

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»: Виноградова А.П.

16 декабря 2016 г.  
 МП



**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»:

Кочетова Н.В.

16 декабря 2016 г.  
 МП



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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор	Учитель, преподаватель (при

<p>основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной</p>

	должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Принято на собрании трудового коллектива №20 от «16» декабря 2016 г.

Коллективного договора МБДОУ д/с №10  
на 2016 – 2019 годы

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ д/с №10 «Аленушка»:  
Виноградова А.П.



"16" декабря 2016 г.

МП

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ  
д/с №10 «Аленушка»:



Кочетова Н.В.

"16" декабря 2016 г.

МП

**Перечень  
профессий и должностей работников, имеющих право на  
обеспечение специальной одеждой, обувью и другими  
средствами индивидуальной защиты, а также моющими и  
обезвреживающими средствами**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Перечень средств индивидуальной защиты	Выдача моющих и обезвреживающих средств
1	2	3	4
1.	Повар	Костюм (халат) х/б белый Полотенце Колпак х-б Фартук из плотной ткани	Выдаются моющие и обезвреживающие средства
2.	Кухонный рабочий	Костюм (халат) х/б белый из плотной ткани Колпак или косынка х/б Фартук водонепроницаемый с нагрудником Перчатки резиновые	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук, крем для рук
3.	Помощник воспитателя	Халат х/б или из смешанных тканей Косынка или колпак Перчатки резиновые	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук, защитный крем для рук

1	2	3	4
4.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат х/б или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук х/б с нагрудником Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук, крем для рук
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Комбинезон х-б Рукавицы комбинированные Очки защитные	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук
6.	Старшая медицинская сестра	Халат х-б Колпак х-б	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук
7.	Дворник	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук
8	Заведующий хозяйством	Халат х/б Косынка х/б	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»: Виноградова А.П.



"16" декабря 2016 г.

МП

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ д/с № 10 «Аленушка»:



Кочетова Н.В.

"16" декабря 2016 г.

МП

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ д/с № 10 «Аленушка» заключили настоящее Соглашение о том, что в течение 2016 – 2019 годов работодатель обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

Содержание мероприятий (работ)	Сроки выполнения	Источник финансирования	Ответственные за выполнение мероприятий
<b>Раздел 1. Организационные мероприятия</b>			
1. Обучение и проверка знаний по охране труда уполномоченных лиц от профсоюзной организации	Февраль-март	ФСС	Кочетова Н.В.
2. Проведение общего технического осмотра зданий и др. сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Апрель, сентябрь		Кочетова Н.В. Сидорова Е.А.
3. Обучение работников безопасным методам и приемам работы	апрель		Ревякина М.А.

соответствии с требованием ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ.			
4. Постоянное обновление стендов.	постоянно	Привлечённые средства	Кочетова Н.В. Ревякина М.А.
5. Обеспечение учреждения законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда.	постоянно		Ревякина М.А.
6. Обновление должностных инструкций и введение новых согласно штатного расписания.	Январь, сентябрь		Ревякина М.А.
7. Обновление и разработка новых инструкций по охране труда.	Январь, сентябрь		Ревякина М.А.
<b><i>Раздел 2. Технические мероприятия.</i></b>			
1. Выполнение косметического ремонта в кабинетах и групповых комнатах.	Июнь-июль	Привлечённые средства, бюджетные средства	Кочетова Н.В.
2. Проведение испытаний заземления и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации.	август	Бюджетные средства	Сидорова Е.А.
<b><i>Раздел 3 «Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия»</i></b>			
1. Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников, диспансеризации.	Август-сентябрь	Муниципальные средства	Кочетова Н.В.
2. Сохранение мест организованного отдыха сотрудников.	постоянно		Кочетова Н.В. Сидорова Е.А.

3. Приобретение необходимых медикаментов, приборов, медицинского оборудования	по мере необходимости	Бюджетные средства	Кочетова Н.В.
4. Обеспечение сотрудников курсовками в учреждения санаторно-курортного комплекса Геленджика.	март	Городской профсоюз образования	Виноградова А.П.
<b><i>Раздел 4. «Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты»</i></b>			
1. Приобретение специальной одежды в соответствии с типовыми отраслевыми нормами.	Декабрь	Бюджетные средства	Кочетова Н.В.
2. Обеспечение работников мылом, смывающимися и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	1 раз в квартал	Бюджетные средства	Сидорова Е.А.
<b><i>Раздел 5 «Мероприятия по пожарной безопасности»</i></b>			
1. Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности.	Сентябрь		Ревакина М.А.
2. Техническое обслуживание пожарной сигнализации.	1 раз в месяц.		Сидорова Е.А.
3. Обеспечение учреждения средствами пожаротушения (перезарядка 20 огнетушителей)	Сентябрь	Бюджетные средства	Сидорова Е.А.
4. Проведение учебной эвакуации сотрудников на случай возникновения пожара.	Октябрь		Виноградова А.П.

<i>Раздел 6 «Улучшение условий труда»</i>			
1. Ремонт туалетной комнаты для сотрудников (замена кафеля)	февраль-март 2018г	Бюджетные средства	Н.В. Кочетова
2. Приобретение спецодежды для воспитателей	Июль 2017	Бюджетные средства	Е.А. Сидорова
3. Приобретение водонагревателя на пищеблок	март 2017	Бюджетные средства, привлеченные средства	Н.В. Кочетова
4. Приобретение стеллажей на пищеблок и овощной склад	май 2017	Бюджетные средства	Е.А. Сидорова
5. Ремонт кухонных плит	сентябрь 2018	Бюджетные средства	Е.А. Сидорова
6. Обустройство территории детского сада (укладка тротуарной плитки)	ноябрь 2018	ФСС	Н.В. Кочетова
7. Ремонт мясорубки	декабрь	Бюджетные средства	Е.А. Сидорова
8. Косметический ремонт медицинского кабинета	январь 2017	Привлеченные средства	Н.В. Кочетова
9. Реконструкция веранды 1-й младшей группы	2018-2019гг	ФСС	Н.В. Кочетова
10. Установка дополнительных водяных кранов для технических работ	апрель-май 2017	Привлеченные средства	Н.В. Кочетова
11. Установка уличного освещения	март 2018	Бюджетные средства	Н.В. Кочетова

Принято на собрании трудового коллектива №20 от 16 декабря 2016 г.



ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)  
КРАСНОДАРСКАЯ КРАЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 10 «АЛЕНУШКА»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ ГЕЛЕНДЖИК

Выписка из протокола  
собрания трудового коллектива

«16» декабря 2016 года

№ 20

Председатель: Виноградова Анна Петровна  
Секретарь: Ревякина Марина Александровна

Численность работающих – 33 чел.  
Присутствовали на собрании – 27 чел.

**Повестка собрания.**

1. Отчет о выполнении коллективного договора на 2014-2016 гг.
2. Утверждение и подписание коллективного договора на 2016-2019 гг

**Решили:**

1. Признать работу по выполнению коллективного договора за 2014-2016 годы удовлетворительной (отчет прилагается)
2. Утвердить и подписать коллективный договор в представленной редакции на 2016-2019 гг.
3. Представить подписанный коллективный договор в отдел трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК «Центр занятости населения г. Геленджика» для уведомительной регистрации в течение 7 дней с момента подписания.

Голосовали: «за» - 27 чел.  
«против» - нет  
«воздержались» - нет

Председатель ПК  
Секретарь



А.П. Виноградова  
М.А. Ревякина