

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребенка – детский сад № 36 г. Курганинска муниципального
образования Курганинский район

ОКВЭД № 85.11.

Форма собственности- муниципальная

НА 2017-2020 г.г.

Всего работников -66

в том числе женщин - 61

От работодателя:

Заведующая

Е.А.Сасина

24 ноября 2017 г

От работников:

Председатель ПК

Н.В. Сыроежкина

24 ноября 2017 г.

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
"Центр занятости населения Курганинского района"
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 27.11.2017 г. № 108-К
Вед. специалист Т.А. Фурман
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Утвержден на общем собрании

работников 24 ноября 2017 г.

Протокол № _5_ от 24 ноября 2017г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении центр развития ребенка детский сад № 36 г. Курганника мунципального образовательного Курганника район.

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 социальных, 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 (далее – работодатель);

Сасиной Елены Алексеевны

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице представителя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Сыроежкиной Натальи Викторовны.

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, касающихся 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 превышать 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 или реорганизации организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме образования, 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 реорганизации или смене формы собственности организации любая сторона имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ). При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.
- 1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).
- ## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
2. Стороны договорились, что:
- 2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут превышать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:
- руководствоваться профессиональными стандартами, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других, содержащих квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов в области охраны и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующих 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 организации.
- 2.3. Работодатель обязуется:

- 2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под росписью с настоящим коллективным договором, правилами организации, внутреннему трудовому порядку, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под росписью с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, относящимися к условиям их трудовой деятельности.
- 2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под росписью передавать 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, 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 включаются 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, 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, вознаграждения за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
 - объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
 - размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с опасными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
 - размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательном учреждении показателей и критериев;
 - режим работы на рабочем месте;
 - условия об обязательном страховании работника в соответствии с законодательством РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не уходящие положение работника по сравнению с установленными 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 изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых оклада) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, отовариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком деления учебной нагрузки педагогических работников, отовариваемой 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 высшую 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 преподавательской работы (учебной нагрузки) работодителю образовательной организации, его заместителю, 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 преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

учреждения в связи с сокращением численности или штата.
 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

поиска работы с сохранением заработной платы.

после предупреждения об увольнении, два часа в неделю для самостоятельного

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период

сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с

работодатель обязан:

ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности;

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с

более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.4.8. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10

увольнение должно содержать социально-экономическое обоснование.

запрещается трудоустройство. В случае массового высвобождения работников

сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые

содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список

позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно

до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не

сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца

2.4.7. Работодатель уведомляет профком в письменной форме о

или высшая квалификационная категория.

возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая

пенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работникам, имеющим детей в

трудоустроенным в отрасли образования свыше 10 лет; работникам пред

одного года со дня окончания образовательной организации; работникам,

первые поступившим на работу по полученной специальности, в течение

образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам,

случаях: обучения в образовательных организациях профессионального

предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в

трудоустроенного договора в связи с сокращением численности или штата

2.4.6. Премущественное право оставления на работе при расторжении

размере не менее среднего месячного заработка.

условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в

работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами

предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом

2.4.5. В случае прекращения трудового договора по основанию,

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации персонала.

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти подготовку и дополнительное профессиональное образование и приобрести другую

соответствующего уровня, и направляемым на обучение работодателем. РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим фактически производственные расходы.

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

Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ). Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального

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

необходимых професий и специальностей на каждый календарный год с профсоюзного образования педагогических работников, перечень организации определять формы подготовки и дополнительного 3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

3. Работодатель обязуется:

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

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

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.

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

представлению к присвоению почетных званий и награждению
3.8.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по

3.8. Стороны совместности:

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

обеспечивающие высокий уровень подготовки выпускников (по итогам года).

- педагогические работники общеобразовательных организаций,
талантливой молодежи (за последние пять лет);

мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки

подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных

- педагогические работники общеобразовательных организаций,
Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);

подготовивших победителей федерального или краевого уровня

- педагогические работники общеобразовательных организаций,
деятельность (за последние пять лет);

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов

деятельности;

- имеющих ученую степень кандидата или доктора наук по профилю

педагогической деятельности;

получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в

- награжденные государственными, ведомственными наградами,

педагога. К указанной категории относятся:

котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности

наименового представления руководителя образовательной организации, в

действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе

включенной у них квалификационной категории в связи с истечением срока ее

следующих категорий педагогических работников, претендующих на

3.7.3. В соответствии с отраслевым соглашением, при аттестации

первые поступившим на работу и имеющим стаж работы менее трех лет;

специалистов - выпускников профессиональных образовательных организаций.

3.7.2. В целях защиты социально-экономических интересов молодых

- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

- бесплатность прохождения аттестации для работников;

обеспечивается:

3.7.1. При организации аттестации педагогических работников

3.7. Стороны исходят из того, что:

должности.

педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой

4.4. По соглашению сторон трудового договора работник как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разграничением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный срок. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательными актами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на любой для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, являющихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включающая

4.3. Для работников и руководителей организаций, расположенной в сельской местности, - женщины 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 ежедневной работы (40 часов).

4.2. Для руководителей, заместителей руководителей, 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.

4.1. 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.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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.

государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя, 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 № 901):

- для воспитателей не может превышать 36 часов в неделю;
- музыкальному руководителю не может превышать 24 часа в неделю;
- учителю-логопеду не может превышать 20 часов в неделю;
- инструктору по физической культуре не может превышать 30 часов в неделю;
- педагогам дополнительного образования не может превышать 18 часов в неделю;

4.6. Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников с росписью 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 организацией, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращение количества работников, 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 пересдается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.9. Продолжительность рабочей недели устанавливается с двумя выходными днями суббота, воскресенье устанавливается для работников Правиллами образовательного учреждения (смены) в 8 час. 00 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- 1 час - с 12.00 час. 00 мин. до 13 час.00 мин.;
- Окончание работы:

- в обычный рабочий день – 18 час. 00 мин.

Для воспитателей:

Начало 1 смены в 7 час. 30 мин.

Окончание 1 смены: 14 час. 42 мин

Начало 2 смены в 13. час. 30 мин.

Окончание 2 смены: 18 час. 00

Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время.

Повар:

Начало 1 смены в 6 час. 00 мин.

Окончание 1 смены: 14 час. 00 мин.

Начало 2 смены в 09 час. 00 мин..

Окончание 2 смены: 17.00час

Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время.

Помощник воспитателя:

Начало смены – с 7 час.30 мин.

Окончание смены: в 16 час. 30 мин.

Время отдыха и приема пищи : с 11.00 час. до 12.00 час.

Музыкальный руководитель: согласно учебной нагрузки и

расписания занятий.

Инструктор по физической культуре: согласно учебной нагрузки и

расписания занятий.

Педагог-психолог: согласно учебной нагрузки и расписания занятий

Педагог дополнительного образования: согласно учебной нагрузки и

расписания занятий.

Учитель-логопед: согласно учебной нагрузки и расписания занятий

Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно

занимающихся нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При сменной работе (сменное) продолжительность рабочего времени

устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения

работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работодатель учитывает мнение ПК. Суммированный учет рабочего времени.

Рабочий период месяц. Выходные по скользящему графику.

Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время.

4.10. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время

допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.11. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически

привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами

установленной для них продолжительности рабочего времени

ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям

трудового договора установлен ненормированный рабочий день,

предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ).

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

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

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

4.14. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, - 238 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 исполнению работ только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники обязаны в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от наращения в служебную командировку, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие 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 дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

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

56 календарных дней для:

Педагогические работники работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицам, нуждающимся в длительном лечении;

- воспитатель;

- инструктор по физической культуре;

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате

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

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

4.18. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа 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.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа 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.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй - в последующий год работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев

статья 122 ТК РФ).

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй - в последующий год работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев

статья 122 ТК РФ).

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй - в последующий год работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев

статья 122 ТК РФ).

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

- решении отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска не менее, чем за две недели.
- При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за использованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 1 месяц, 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 федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).
- 4.22. Стороны договорились:
- 4.22.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- работникам 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 регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти 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, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;
 - для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
 - рождения внуков - 2 календарных дней;
 - бракосочетания детей работников - 3 календарных дней;
 - председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
 - для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
 - тяжелого заболевания близкого родственника - 2 календарных дня;
 - за стаж работы в организации (более 15 лет) - 3 календарных дня.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, а также от которых не зависит от оценки итогов работы за месяц, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудоустройства) (например, компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие). Что касается выплаты стимулирующего характера, начисляемых по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и результатов работы только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), осуществление указанных выплат производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

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

Листок.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный

листок, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую зачислению средств на личные счета работников производится за счет организации, указанную в заявлении работника. Оплата за услуги по месяца (не реже чем каждые полгода) путем перевода в кредитную организацию заработную плату работнику 10 и 25 числа каждого

5.1.1. Выплачивать заработную плату работнику 10 и 25 числа каждого месяца (не реже чем каждые полгода) путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Оплата за услуги по месяца (не реже чем каждые полгода) путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Оплата за услуги по месяца (не реже чем каждые полгода) путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Оплата за услуги по месяца (не реже чем каждые полгода) путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

У. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Трудовая организация.

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

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

5.1.3. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 2).

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

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

5.1.6. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственного награды и (или) иных заслуживающих уважения, 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 документов 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 на временной нетрудоспособности.

5.1.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами) соответствующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

5.1.8. Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительных работ производятся сверх минимального размера оплаты труда.

- размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях;

- размеры выплат, содержащими нормы трудового права;

- размеры выплат, содержащими нормы трудового права, содержащими нормы трудового права, содержащими нормы трудового права;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников;

- увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- направление бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фонда оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение фонда оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение фонда оплаты труда работников организаций;

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

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

- обеспечение работников равной оплатой за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий

- обеспечение работников равной оплатой за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий

- обеспечение работников равной оплатой за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий

- обеспечение работников равной оплатой за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий

- обеспечение работников равной оплатой за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий

- обеспечение работников равной оплатой за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий

- обеспечение работников равной оплатой за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий

- обеспечение работников равной оплатой за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий

- обеспечение работников равной оплатой за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий

- обеспечение работников равной оплатой за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий

- обеспечение работников равной оплатой за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий

- обеспечение работников равной оплатой за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий

- обеспечение работников равной оплатой за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий

- обеспечение работников равной оплатой за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий

- обеспечение работников равной оплатой за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий

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

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на

ы говорились, что работодатель:

...составлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на строительство (строительство), земельных участков под индивидуальное

6.1.2. Выплачивается при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации.

не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со

...занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.3.3 Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой пенсий на основании:

и действующими государственными нормативными требованиями охраны труда.

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

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

7.1.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

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

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).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда, возможность возврата части вносимых 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, санитарно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).

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).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного процесса.

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

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

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

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

- 7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними права 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 обязательств по охране труда, либо оплатить возникшего по этой причине рост в размере среднего заработка.
- 7.2. Работники обязаны:
- 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, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве.
- 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 образования организации любой ситуацией, 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 не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.
- 7.4. Стороны совместно:

8.1.6. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного

8.1.5. Не препятствовать представителем 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»).

8.1.4. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и состоящим коллективным договором (глава 58 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, состоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномоченный выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30 и 31 ТК РФ),

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет территориальной организации профсоюза денежных средств заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

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

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

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять интересы в реализации права на безопасные и здоровые условия труда.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническим (главному инженерному) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в производственных подразделениях.

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

8.1.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социальных льгот и иных прав и свобод, принуждения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и 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. Признать, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.2. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая нормативы;
- 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 календарный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим показаниям 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 листа (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, регламентирующих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- 8.2.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81, 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, проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- 8.2.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные 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 (статья 135, 144 ТК РФ);
 - распределение премиальных выплат и использование фонда премиальной заработной платы (статья 135, 144 ТК РФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или взыскания в отношении работников, являющихся членами выборного органа в отношении работников, являющихся членами выборного 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).

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

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

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

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

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, специальному страхованию.

IV 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, терпимой 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.

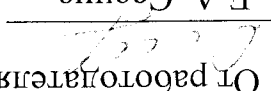
9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения выполнения обязательств или невыполнение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

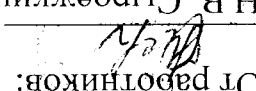
Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда
4. Перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются сертифицированными спецодеждой, спецообувью и средствами индивидуальной защиты в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 12 июня 2009 года № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».
5. Перечень профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдаются сменяющиеся и обезвреживающие в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых форм бесплатной выдачи работникам сменяющихся и обезвреживающих средств.
6. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
7. Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием в случаях, если выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (зачетности).

правила внутреннего трудового распорядка

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребенка детский сад № 36

От работодателя:

Е.А. Сасина
24 ноября 2017 г.

От работников:

Н.В. Сыроежкина
24 ноября 2017 г.

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора хранящемся у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения или трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с ТК РФ трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом

иностранным гражданином или лицом без гражданства;
вид на жительство, за исключением случаев, установленных
федеральными законами или международными договорами Российской
Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими
в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без
гражданства.

лицом без гражданства, за
разрешение на временное проживание в Российской Федерации, за
исключением случаев, установленных федеральными законами или
международными договорами Российской Федерации, - при заключении
трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации
иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю: договор (полис) добровольного страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключение работодателя с медицинской организацией о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен быть заключен до начала оказания такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

уголовному преследованию; - при заключении трудового договора поступающие на работу;

-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся

случае трудового договора вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовую договор в порядке, установленном частью третьей статьи 57 ТК РФ.

При заключении трудового договора поступающие на работу иностранные граждане или лица без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников — руководителей организаций, их заместителей и других — 6 месяцев.

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под росписью в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупредительного — прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупредительного об увольнении.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Вывождаемым работникам, по их желанию, предоставляется два часа в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:
- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.
1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Права и обязанности работников

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
 - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
 - отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращением рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
 - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном действующим законодательством, иными федеральными законами;
 - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
 - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
 - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством, иными федеральными законами;
 - возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством, иными федеральными законами;
 - обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 2.2. Работник обязан:
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
 - соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и

трудовых обязанностей;

внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, техническими документами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими

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

условия коллективного договора, соглашения и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты,

3.2. Работодатель обязан:

защиты своих интересов и вступать в них.

- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и

законами.

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными

ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, осуществляющих контроль за соблюдением правил внутреннего распорядка;

перечисления к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и

ЭКОНОМИ,

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными

3.1. Работодатель имеет право:

3. Права и обязанности работодателя

личеству третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Новодителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к

-незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для воспитателей не может превышать 36 часов в неделю. Музыкальному руководителю не может превышать 24 часа в неделю. Учительно-логопеду не

4. Рабочее время и время отдыха

работнику, работодатель несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.

3.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель возмещает причиненный ему ущерб в полном объеме.

3.4. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает незаконного лишения его возможности трудиться.

3.3. Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством РФ, возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях

договорами. Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством РФ, возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях

коллективным договором формам;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми

законными и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми

коллективным договором формам;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и

коллективным договором формам;

- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных

коллективным договором формам;

коллективным договором формам;

коллективным договором формам;

коллективным договором формам;

может превышать 20 часов в неделю. Инструктор по физической культуре не может превышать 30 часов в неделю;
педагогам дополнительного образования не может превышать 18 часов в неделю;

4.2. В МАДОУ ЦРР №36 устанавливается:
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями субботу и воскресенье.

4.3. При сменной работе (сторож) продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работодатель учитывает мнение ПК. Суммированный учет рабочего времени. Учетный период месяц. Выходные по скользящему графику.

Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время.

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни.

4.5. Начало работы (смены) в 8.час. 00 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- 1 час - с 12.00 час. 00 мин. до 13 час.00 мин.;

Окончание работы:

- в обычный рабочий день - 17 час. 00 мин.

Для воспитателей:

Начало 1 смены в 7 час. 30 мин.

Окончание 1 смены: 14 час.42 мин.

Начало 2 смены в 13 час. 30 мин.

Окончание 2 смены: 18.00

Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время.

Повар:

Начало 1 смены в 6 час. 00 мин.

Окончание 1 смены: 14 час.00 мин.

Начало 2 смены в 9 час. 00 мин.

Окончание смены : 17 час 00 мин.

Помошник воспитателя:

Начало смены: 7 час.30 мин.

Окончание смены: 16 час.30 мин

Перерыв с 11 час. 00 мин. - 12 час. 00 мин.

Музыкальный руководитель : согласно учебной нагрузки и расписания занятий.

Инструктор по физической культуре: согласно учебной нагрузки и

расписания занятий.

Педагог-психолог : согласно учебной нагрузки и расписания занятий.

Педагог дополнительного образования : согласно учебной нагрузки и

расписания занятий.

Учитель-логопед : согласно учебной нагрузки и расписания занятий.

Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время.

Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.7. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни согласно ст. 113 ТК РФ.

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем согласно ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.9. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца путем перечисления на лицевые счета работников (по их заявлению).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (например, компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие). Что касается выплаты стимулирующего характера, начисляемых по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), осуществление указанных выплат производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

4.10. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого

учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.1.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней. Воспитателю, учителю-логопеду, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, дополнительного образования, старший воспитатель, педагог 42- заведующий, старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, работающие в общеразвивающей группе.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда повару - 7 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.1.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков. Утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в случаях: временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска

государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.13. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Отпуск работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отъезд из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.14. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работник по его письменному заявлению предоставляется без сохранения отпуска продолжительностью 5 календарных дней.

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность работника

Работник несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами:

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

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

6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под росписью в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.13. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.14. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников отпуск предоставляется по его письменному заявлению без сохранения заработной платы в соответствии с календарными днями.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.6. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Не полученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухищрение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

6.7. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

6.8. Работник, причинивший ущерб Работодателю, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.9. Работодатель обязан доказать размер причиненного ему ущерба.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами:

7.1. Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством РФ, возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

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

7.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.

7.4. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и Работодателя.

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлен:



[illegible]

Заведующая МАДОУ ЦРР №36

Е.А.Сасина

24 ноября 2017 года

ПТК МАДОУ ЦРР № 36

Н.В.Сыроежкина

24 ноября 2017 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребенка - детский сад № 36 муниципального образования

Курганский район.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального

автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития
ребенка детский сад №36, находящегося в ведомственном подчинении

управления образования администрации муниципального образования

Курганский район (далее – Положение) разработано в целях

совершенствования оплаты труда работников муниципального

образовательного учреждения, находящегося в ведомственном подчинении

управления образования администрации муниципального образования

Курганский район, усиления материальной заинтересованности в повышении

эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы

оплаты труда работников муниципального образования учреждения.

находящегося в ведомственном подчинении управления образования

администрации муниципального образования Курганский район (далее –

учреждений), за исключением учреждений дополнительного образования детей

спортивной направленности.

1.3. Положение включает в себя:

Базовые оклады (базовых должностных окладов), ставок заработной

платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного

характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего

характера;

условия оплаты труда руководителя.

1.4. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий

рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и

стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности

деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в

зависимости от результата труда и качества оказанных услуг являются

обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на

условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели

производится пропорционально отработанному времени, если иное не

установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата определяемыми размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за

этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже установленной на Краевом уровне

минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников учреждения производится в пределах

фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на

соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения

функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый

главному распорядителю – управлению образования администрации

муниципального образования Курганский район, может быть уменьшен

только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением услуг

(сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых

показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Базовые должностные оклады (базовых должностных окладов), ставок

заработной платы по профессиональным квалификационным группам по

занимаемой должности работников учреждений (за исключением работников

учреждений дополнительного профессионального образования, учреждений

дополнительного образования детей, учреждений для детей, подростков,

нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи,

центров оценки качества образования, центров снабжения и эксплуатации): 11

Профессиональная квалификационная группа
учебно-вспомогательного
персонала первого уровня

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

8068 рублей

4916 рублей

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на

оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады
(должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по
профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу
(должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по
профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной
денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции в
периодических изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012
года, образует новый оклад.

2.3. Оплата труда работников, не относящихся к сфере образования,
осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда,
установленными в Курганском районе.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам
производятся по условиям оплаты труда учреждения, в котором они работают.
2.4. Установление окладов работникам учреждения, должности которых
не включены в пункты 2.1. и 2.2., производится в соответствии с
профессиональными квалификационными группами общих профессий работников
и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных
нормативными правовыми актами муниципального образования Курганского
района.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников
(норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)
зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей
труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования
науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «
продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы
за ставку заработной платы) педагогических работников образования».
2.6. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих учебную
процесс производится исходя из размера стоимости педагогической услуги.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Может быть предусмотрено установление работникам повышающих
коэффициентов к окладу:
повышающий коэффициент за квалификационную категорию
повышающий повышающий коэффициент к окладу.

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

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

- 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

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

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

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание

экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе; за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

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

Размеры (в процентах от оклада):

до 7,5% – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

до 15% – за ученую степень доктора наук.

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

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

Размеры (в процентах от оклада):

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

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

при стаже педагогической работы от 10 лет – 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.5, и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

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

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

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

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных

учреждениях;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 4%.

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

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

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

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

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

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время 35%. Ночным считается время с 10 часов вечера до 5 часов утра.

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

Размер доплаты составляет:

1.	Воспитатель специализированных групп	20%
2.	Учитель - логопед	20%
3.	Учитель-дефектолог	20%
4.	Музыкальный руководитель	15%
5.	Инструктор по физической культуре	15%
6.	Старший воспитатель	20%
7.	Педагог-психолог	15%
8.	Помощник воспитателя	15%
9.	Педагог дополнительного образования	15%

программы и ведение специалистом планов для специализированных групп:

«Специалистам, работающим в специализированных группах и старшему воспитателю, к базовому окладу (базовому окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере от 15-20%, при наличии аттестованных педагогической работе).

стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета (должностному окладу) характера установиваются к окладу

4.12. Выплаты компенсационного характера работников.

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

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

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

4.9.1. 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.

производилась сверх месячной нормы рабочего времени. (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа сверх месячной нормы производилась в пределах месячной нормы (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 в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; не менее одной 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; не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее одной 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;

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

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

При премировании учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

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

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок не менее 3 месяцев);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполнения работ;
- другие выплаты.

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

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

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

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретный размер принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, состоящая из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, определяется в соответствии с трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. Составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителей устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств – управлением образования администрации муниципального района образования Курганинский район.

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

7.3. Главным распорядителем бюджетных средств - управлением образования администрации муниципального образования Курганский район, в ведении которого находится учреждение, в утверждаемом им порядке могут устанавливаться руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

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

7.6. Премия руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем бюджетных средств - управлением образования администрации муниципального образования Курганский район, в ведении которого находится учреждение.

Премия руководителя может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных обязательств, устанавливаемых главным распорядителем бюджетных средств - управлением образования администрации муниципального образования Курганский район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

8. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

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

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

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

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

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

Заведующая МАДОУ № 36
Е.А.Сасина

E.A.Сасина

« 24 » 2017 г.

Председатель ПК
МАДОВ ЦРР № 36
Н.В.Сыроежкина

« 24 » ноябрь 2017 г.

Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Наименование мероприятий (работ)	Предполагаемые затраты тыс. руб.	Сроки выполнения мероприятий
Проведение дня охраны труда	-	Первый четверг месяца
Приобретение сертифицированной спецодежды, спеобуви и средств индивидуальной защиты	10, 000	Ежегодно в соответствии с типовыми отраслевыми нормами
Проведение профилактических медицинских работ - (при поступлении на работу) и передвигаясь по территории предприятия	180, 000	В соответствии с приказом Минздрава от 12.04.2012г №302н и графиком, согласованным с ЛПУ
Улучшение санитарно – бытовых условий	-	В течении года
Приобретение смывающих и обезвреживающих средств	30, 000	В соответствии с типовыми нормами
Участие в смотре конкурсах на лучшую организацию условий охраны труда	-	ежегодно
Своевременное проведение испытаний находящихся в эксплуатации механизмов и оборудования	4,500	В соответствии с утвержденным графиком
Анализ случаев производственно-травматизма с целью недопущения их в будущем	-	ежемесячно
Организация обучения по охране труда руководителей и специалистов организаций	10,500	В соответствии с нормативными актами

Зав.зав. по ХР	ежегодно	3, 000	Создание санитарных постов с ап- течками для оказания первой по- мощи.
Заведующая	ежегодно	-	Организация обучения по охране труда работников рабочих про- фессий

Перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются сертифицированными спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 1 июня 2009 года № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»

Приложение №4
к коллективному договору
Руководитель
Е.А. Сасина
« 24 » ноября 20 17 г

Председатель ПК
Н.В. Сыроежкина
« 24 » ноября 20 17 г

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Пункт типовых норм
1.	Дворник	:костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий фартук из полимерных материалов перчатки с полимерным покрытием сапоги с защитным подноском	1 шт 2 шт 6 пар 1 пара	Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 23
	Кладовщик:	халат х/б рукавицы комбинированные ботинки кожаные	1- 4 пары 1 п.	Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт
	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 6 пар	Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 32
	Повар, помощник повара	:костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий фартук с нагрудником из полимерных материалов нарукавники из полимерных материалов	1 шт 2 шт до износа	Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 122
	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт	Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 60

		Халат и брюки для защиты от общих производственных и механических повреждений и механических повреждений	1 комплект	
4	Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	<p>Халат и брюки для защиты от общих производственных и механических повреждений и механических повреждений</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт.</p>	<p>Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 115</p>
5	Уборщик служебных помещений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических повреждений и</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических повреждений</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>	<p>Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 171</p>
6	Кастелянша	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических повреждений и</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных и механических повреждений</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p>	<p>Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 48</p>
	Стопок (вахтер)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с защитным подшлемником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>	<p>Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 163</p>

Заведующая
МАДОВ ЦРР № 36
Е.А. Сасина

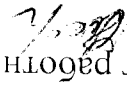
«24» ноября 2017 г.

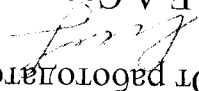
Председатель ПК
МАДОВ ЦРР № 36
Н.В. Сыроежкина

«24» ноября 2017 г.

Перечень профессий и должностей,
на которых работникам бесплатно выдаются
связующие и обезвреживающие
в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам
связующих и обезвреживающих средств.

№	На- имено- вание	Ча- ст- ная	отде- ла
1	Наименование профес- сий, должностей	факторов вредных работ и произ- водства	Вид смыва- ющих и обезврежи- вающих средств на 1 по- работ- ника в месяц
1	Повар, кух. рабочий, по- мошник воспитателя, воспитатель, дворник, учитель-логопед, масте- ра, клановщик, инструктор по ФД, му- зыкальный руководитель, гид, педагог-психолог, участник служебных по- мощений, машинист по стирке белья, рабочий по ремонту зданий, электру- щик, зам. зав. по ХР, дежурный, кассир, сто- пок, вахтер.	Работы, связан- ные с перко- мыванием за- грязненным Жидкие мо- ющие сред- ства в кон- тейнерах	200г 250мл

От работников:

Н.В. Сыроежкина
24 ноября 2017 г.

От работодателя:

Е.А. Сасина
24 ноября 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МАДОУ ЦРР № 36

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

3. Педагогические работники организаций, замещающие должности:

- учитель-логопед;
- старший воспитатель;
- воспитатель;
- педагог дополнительного образования;
- музыкальный руководитель;
- педагог психолог;
- инструктор по физической культуре;

имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые лет непрерывной педагогической работы.

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

В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитываются:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются.

или продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и осуществлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работа в указанных органах предшествовала педагогической работе, составляет не более трех месяцев;

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

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

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

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в течение месяца со дня начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска. Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу в время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

7. Отрыв педагогического работника из длительного отпуска работника осуществляется только с согласия педагогического работника. Не исползованная в связи с отпуском часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в любое для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 месяца. При этом оставшаяся не исползованная часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

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

10. Длительный отпуск предоставляется на 1 год без оплаты;

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 7
к коллективному договору

ИЗДАНИЕ 36
И.В.Сыроежкина
24 ноября 2017 года

Забегляюшая МАЛЮВ ЛПП №36
Е.А.Гасина

24 ноября 2017 года

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оценке труда учитывается квалификационный категориальный статус за выполнение педагогической работы по должности по договорам с другим наймодателем в случаях, если по выполненной работе создано дополнительное документальное обоснование, профити-рабонти (деметельност).

1	2
<p>Должность, по которой установлена квалификационная категория</p> <p>категории</p>	<p>Должность, по которой установлена квалификационная категория</p> <p>категории</p> <p>при оплате труда учитываются категории, установленную по должности, указанной в графе 1</p>
<p>Учитель;</p> <p>преподаватель</p>	<p>преподаватель (независимо от типа образования, в которой выполняется работа);</p> <p>социальный педагог;</p> <p>педагог-организатор;</p> <p>старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при создании профильных кружков, направлений деятельности работы, профитко работы по основной должности).</p>
<p>Старший воспитатель;</p> <p>воспитатель</p>	<p>воспитатель;</p> <p>старший воспитатель</p>
<p>Руководитель</p> <p>воспитания</p>	<p>физического</p> <p>Учитель, преподаватель (при выполнении работы по организационной купальное всех учреждений)</p>

[illegible]

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное образовательное учреждение
центр развития ребенка – детский сад № 36 г. Курганинский район
образования Курганинский район

ОКВЭД № 85.11.

Форма собственности - муниципальная

НА 2017-2020 г.г.

Всего работников - 66
в том числе женщин - 61

От работников:
Председатель ПК
Н.В. Сяробужкина
24 ноября 2017 г.

От работодателя:
Заведующая
Е.А. Сасина
24 ноября 2017 г.

Утвержден на общем собрании
работников 24 ноября 2017 г.
Протокол № 5 от 24 ноября 2017 г.

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
Центр занятости населения Курганинского района
Уведомительная регистрация
Коллективный договор, составленный
27.11.2017 № 108-К
Б.г. Сяробужкина Т.Н. Кукушкина
наименование должности, подпись, Ф.И.О.