

Принят: на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ ЦРР-ДС № 15»Берёзка»пгтИльского
МО Северский район
Протокол № 1 от 14.11.2022 г.

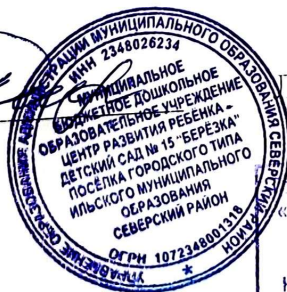
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения центра развития ребёнка-
детского сада № 15 «Берёзка» посёлка городского типа
Ильского муниципального образования Северский район
на 2022-2025 год**

с «14»ноября 2022г. до «13»ноября 2025г.

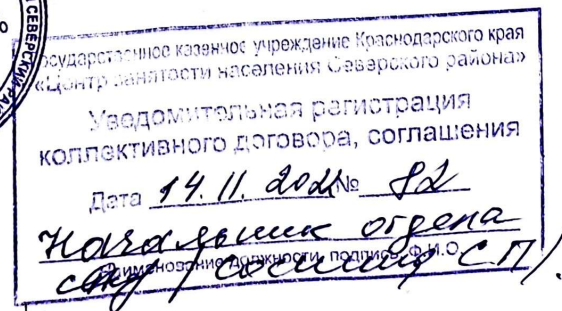
Утверждаю:
Директор МБДОУ ЦРР-ДС № 15
ДС «Берёзка» пгт. Ильского
МО Северский район

И.М.Дягиль



Согласовано:
Председатель ПК МБДОУ ЦРР-
№15 «Берёзка» пгт.Ильского
МО Северский район

N.I.V.Коваленко



1. Общие положения

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

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются МБДОУ ЦРР - ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район в лице директора *Дягиль Ирины Михайловны*, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники организации¹ в лице председателя профсоюзного комитета *Коваленко Людмилы Витальевны*, именуемого в дальнейшем «Председатель ПК».

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

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 текущих и перспективных производственных планов, и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

¹ Коллективный договор может быть заключен между работодателем и уполномоченным органом работников. Если работники не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена общим собранием работников представлять интересы всех работников во взаимоотношениях с работодателем, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Полномочия представителя работников (представительного органа) определяются положением (уставом), утверждаемым общим собранием работников (ст.37 ТК РФ). профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена общим собранием работников представлять интересы всех работников во взаимоотношениях с работодателем, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Полномочия представителя работников (представительного органа) определяются положением (уставом), утверждаемым общим собранием работников (ст.37 ТК РФ).

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

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

1.7. Взаимные обязательства сторон.

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

В случае поступления в арбитражный суд заявления о признании работодателя банкротом руководитель организации (индивидуальный предприниматель) обязуется проинформировать об этом профсоюзный комитет, а также работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, в месячный срок.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

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

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

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

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

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

2.3. 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 регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением № 1 к коллективному договору.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ) с участием председателя профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы

(должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, настоящим коллективным договором (ст.73 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

2.15. При проведении специальной оценки условий труда работников в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда работников работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.16. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

III. Режим труда и отдыха

3.1.Рабочее время

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91ТК РФ).

В МБДОУ ЦРР ДС №15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Начало работы: 7.00 часов окончание работы 18.00 часов.

Режим работы работников, принятых специально для работы в ночное время устанавливается в соответствии с графиком сменности.

Перерыв для отдыха и питания: 30 мин. При односменной работе с 13:00 до 13:30, при двухсменной работе с 13:30 до 14:00 или с 14:00 до 14:30 (младшие воспитатели); с 10:00 до 10:30 или с 11:00 до 11:30 (повар).

3.1.2. В МБДОУ ЦРР ДС №15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район применяется односменная, двухсменная работа.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103ТК РФ).

3.1.3. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки(ст.96ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда (ст.96ТК РФ).

3.1.4. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

3.1.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе многодетных родителей, 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 федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая 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(ст.93 ТК РФ).

3.1.6. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.7. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев(ст.74ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации(ст.74ТК РФ).

3.1.8. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период(ст.99ТК РФ).

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

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

3.1.9. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением № 3 к настоящему коллективному договору (ст.101ТК РФ).

3.1.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ(ст.113ТК РФ).

3.1.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

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

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

3.1.13. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами².

3.2.3. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору (приложения № 3,8).

3.2.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.5. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 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 четырна-

² Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ст.116 ТК РФ).

дцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается(ст.128, ст.263ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.8. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям труда Кубани, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя(ст.260ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123ТК РФ).

3.2.10. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

IV. Оплата и нормирование труда

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

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя положением об оплате труда (ст.135 ТК РФ).

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда (приложение № 2).

4.3. Минимальный размер заработной платы работников устанавливается в соответствии с законодательством РФ.

4.4. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных выплат).

Работодатель обязуется:

4.5. Производить в соответствии с законодательством РФ индексацию размера минимальной заработной платы.

4.6. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

4.7. Выплачивать заработную плату работнику 10 и 25 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке.

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

4.9. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения председателя профкома работников (ст.136 ТК РФ).

4.10. Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (кон-

кретный размер по каждой профессии установлен в разделе VI «Охрана труда и здоровья») (ст.146 ТК РФ).

4.11. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.12. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях(ст.154ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 35%.

4.13. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.14. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслугу лет, классность и другие) и их размеры (ст.8, ст. 135 ТК РФ).

4.15. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.16. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала(ст.136ТК РФ).

4.17. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости.

Подготовка и дополнительное профессиональное образование

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

5.2. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.3. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.4. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.5. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.6. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.7. Предусматривать создание (выделение) квотируемых рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 8.02.2000 № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае».

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.8. Обязуются в период сокращения объема производства (выпускаемой продукции) или оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно остановить производство);
- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.9. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обу-

чения и работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работающие инвалиды.³

5.10. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

5.11. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 07.05.2012 №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»):

- по просьбе женщин, воспитывающих детей в возрасте до 7 лет, установить режим гибкого рабочего времени;
- возможность домашнего труда для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет;
- иные мероприятия.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда.

6.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции.

Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда, (приложение № 5).

6.3. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю учреждения (либо его первому заместителю по техническим вопросам), по значимости и престижу приравнять ее к основным производственно-техническим службам. Не допускать сокращения специалистов по охране труда и не возлагать на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников.

6.4. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

6.5. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2022 - 2025 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств работодателя (или за счет средств Фонда социального страхования).

6.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по

³ Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя.

Установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюза предприятия, в том числе:

- увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий осуществлять только после предварительного согласования с профсоюзным органом;

- по ходатайству профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда поощрять морально (благодарность, грамоты и т.д.).

6.7. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве.

6.8. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.9. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению;

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.10. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. На квотируемых рабочих местах специальная оценка проводится до принятия на них работников. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разработать, с учетом мнения председателя профкома, план реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

6.11. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств инди-

видуальной защиты (далее -СИЗ) приложение № 5, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно приложению № 6;

- уход, хранение, стирку, и замену СИЗ;
- информирование работников о полагающихся СИЗ.

6.12. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в учреждении по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время, помещения для стирки, специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; помещения для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; работников питьевой водой.

6.13. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда следующие гарантии и компенсации:

- а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом «О страховых пенсиях» приложению № 8;
- б) дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно приложению № 4;
- в) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 6.

6.14. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

6.15. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

6.16. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.17. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.18. Производить оплату расходов по погребению за счет работодателя в случае смерти работника на производстве, а также предусматривать выделение средств в смете расходов.

Все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществлять за счет прибыли организации.

6.19. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен.

6.20. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.21. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.22. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных (или) опасных условиях труда.

6.23. Реализовывать право на использование части средств Фонда социального страхования на меры предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Профсоюзная организация обязуется:

6.24. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными

средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.25. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов уполномоченных лиц по охране труда (ст.370ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.26. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.27. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.28. Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.2. Возмещать работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;

7.3. 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.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель

обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством. (ст. 178 ТК РФ).

7.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

С 1 января 2020 года работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже в отношении каждого работника, сделавшего выбор о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного

страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

С 1 января 2021 года работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работников, устроившихся на работу впервые после 31 декабря 2020 года и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Информация об основной трудовой деятельности и трудовом стаже работников в электронном виде включает в себя сведения о дате приёма на работу, месте работы, занимаемой должности, трудовой функции, датах постоянных переводов (перемещение) на другую работу, основаниях и причинах расторжений договоров, а также другая предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом информация.

Работники учреждения, которые отвечают за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом директора.

Работодатель представляет в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о работающих у него зарегистрированных лицах, предусмотренные пунктом 2⁴ статьи 11 Федерального закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования", в порядке, определенном абзацами первым и вторым пункта 2⁶ статьи 11 указанного Федерального закона:

а) в случаях приема на работу и увольнения зарегистрированного лица с 1 апреля 2020 г. до дня вступления в силу Постановления Правительства Российской Федерации от 26 апреля 2020г. №590 - не позднее рабочего дня, следующего за днем вступления в силу настоящего постановления;

б) в случаях перевода на другую постоянную работу и подачи зарегистрированным лицом заявления о продолжении ведения страхователем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации либо о предоставлении страхователем ему сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации - не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором имели место перевод на другую постоянную работу или подача соответствующего заявления;

в) в случаях приема на работу и увольнения зарегистрированного лица - не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа (распоряжения), иных решений или документов, подтверждающих оформление трудовых отношений.

7.5. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие тру-

договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы и возобновляется в день выхода работника на работу (ст.351.7 ТК РФ).

Обязанность страхователя (работодателя) предоставить сведения о приостановлении и возобновлении действия заключенного трудового договора в органы ПФР не позднее рабочего дня, следующего за днем издания приказа (распоряжения), иного документа, принятия решения, которые подтверждают приостановление или возобновление трудовых отношений:

в случае приостановления действия трудового договора в связи с призывом работника на военную службу - кадровое мероприятие «ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ»:

- в случае возобновления действия трудового договора - кадровое мероприятие «ВОЗОБНОВЛЕНИЕ».

7.6. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.7. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в организации положению (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.8. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.9. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределять путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом, проводить анализ использования средств Фонда социального страхования у работодателя, вносить предложения работодателю по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.10. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

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

7.12. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Профсоюзный комитет:

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

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

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

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

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

9.2.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка

увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, ст.376 ТК РФ).

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, индивидуального предпринимателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

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

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

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

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

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

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполне-

нием коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Приложение №1
к коллективному договору
МБДОУ ЦРР - ДС № 15 «Берёзка»
пгт. Ильского МО Северский район

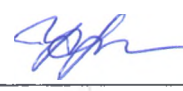
Утверждаю:
Директор МБДОУ ЦРР-ДС № 15
«Берёзка» пгт.Ильского
МО Северский район

Согласовано:
Председатель ПК МБДОУ ЦРР-ДС
№15 «Берёзка» пгт.Ильского
МО Северский район

И.М.Дягиль



Л.В.Коваленко



14 ноября 2022г.

14 ноября 2022г.



**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения центра развития ребёнка-
детского сада № 15 поселка городского типа Ильского
муниципального образования Северский район**

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 Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении центр развития ребёнка детский сад № 15 «Берёзка» посёлка городского типа Ильского муниципального образования Северский район.

1.Порядок приема, увольнения работников

1.1.Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

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 и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

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 роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.6. 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 предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения 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, а 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.

уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а - после принятия решения органом службы занятости населения, не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

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

несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

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. Высвобождаемым работникам предоставляется 4 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока, указанного в уведомлении о сокращении, 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 прием новых работников;
- разделяет педагогическую нагрузку (ставки) между работниками

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представителя работников принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные обязанности работника

Работник обязан:

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

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя;

незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

В целях соблюдения трудовой дисциплины работник обязан незамедлительно сообщать работодателю о наступившей временной нетрудоспособности.

3. Основные права работника

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

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, сокращенного рабочего времени для отдельных кате-

горий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.Основные права работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством.
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечить работников оборудованием, технической документацией иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными актами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред.

5. Основные обязанности работодателя

5.1. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату 10 и 25 числа каждого месяца.
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени на 1 ставку в неделю составляет:

- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю;
- учитель-логопед - 20 часов в неделю;
- учитель-дефектолог - 20 часов в неделю;
- воспитатель - 36 часов в неделю;
- административно-управленческий персонал - 40 часов в неделю;
- учебно-вспомогательный персонал - 40 часов в неделю;
- обслуживающий персонал - 40 часов в неделю;
- педагог-психолог - 36 часов в неделю;
- педагог дополнительного образования - 18 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю.

6.2. В учреждении устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) - для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, педагогического персонала, обслуживающего персонала.

Начало работы: 7:00 часов, окончание работы: 18:00 часов.

Режим работы работников, принятых специально для работы в ночное время устанавливается в соответствии с графиком сменности.

Перерыв для отдыха и питания: 30 мин. При односменной работе с 13:00 до 13:30, при двухсменной работе с 13:30 до 14:00 или с 14:00 до 14:30 (младшие воспитатели); с 10:00 до 10:30 или с 11:00 до 11:30 (повар).

6.3. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

6.5. Привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя, а в других случаях с учетом мнения председателя ПК.

6.6. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

6.6.1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

6.6.2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

6.6.3. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником;

6.7. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

6.7.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

6.7.2. При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

6.7.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привле-

чение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.9. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство).

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников. Если Работник по основному месту работы приостановил работы, то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска – 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда): повару - 7 календарных дней, шеф-повару - 7 календарных дней.

- за ненормированный рабочий день: директору - 14 календарных дней; заместителю директора по АХР - 7 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 42 календарных дня, за работу с детьми с ОВЗ в коррекционных (логопедических) группах учителю-логопеду, педагогу-психологу, учителю-дефектологу, воспитателю коррекционной (логопедической) группы, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре - предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней.

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

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.

6.11. 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, утвержденным работодателем с учетом мнения представителя работников 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 или у работодателя - физического лица.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается 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.

6.12. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с письменного 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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного 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 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

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

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. 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.

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск продолжительностью до 5 календарных дней.

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

7. Поощрения

7.1. 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;

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

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

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

8.2. До наложения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.3. 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 финансов 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.

8.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

8.5. 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.

8.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

9. Дистанционная работа

По инициативе работодателя в исключительных случаях для работников предусматривается дистанционная (удаленная) работа (Федеральный закон от 08.12.2020 N 407-ФЗ)

Виды дистанционной работы:

- постоянная (в течение срока действия трудового договора),
- временная (непрерывная сроком не более шести месяцев или чередование работы дистанционно и на рабочем месте).

Вызовы работника на работу в офис возможны только для тех, кто переведен на дистанционную работу временно, сроком до 6 месяцев (ч. 3 ст. 312.4 ТК РФ (в ред. от 08.12.2020))

При предоставлении отпуска работнику на постоянной дистанционной работе действуют общие отпускные правила.

Выполнение работы в дистанционном режиме не может быть основанием для снижения зарплаты.

Работодатель обязан обеспечивать дистанционных работников необходимым для работы оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. При этом работник может использовать свои либо арендованные средства с согласия работодателя.

Направление дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность считается командировкой.

Дополнительными основаниями расторжения трудового договора, являются:

- работник без уважительной причины не выходит на связь более двух рабочих дней подряд (работодатель может установить более длительный срок);
- постоянный дистанционный работник переехал в другую местность, из-за чего не может трудиться на прежних условиях.

По инициативе работодателя работники могут быть временно переведены на удаленную работу в случаях:

- соответствующее решение принял орган госвласти или местного самоуправления;
- жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при эпидемии, производственной аварии, наводнении и т.п.).

Согласие работника на такой перевод не требуется, внесение изменений в трудовой договор не осуществляется.

Если специфика работы не позволяет работнику выполнять ее удаленно, то время, в течение которого работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Время простоя оплачивается в размере 2/3 заработной платы.

Приложение № 2
к коллективному договору
МБДОУ ЦРР - ДС № 15 «Берёзка»
пгт. Ильского МО Северский район

Утверждаю:

Директор МБДОУ ЦРР-ДС № 15
«Берёзка» пгт.Ильского
МО Северский район

И.М.Дягиль

14 ноября 2022г.

Согласовано:

Председатель ПК МБДОУ
ЦРРДС №15«Берёзка» пгт.Ильского
МО Северский район

Л.В.Коваленко

14 ноября 2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ
РЕБЁНКА - ДЕТСКОГОСАДА №15 «БЕРЁЗКА»
ПОСЕЛКА ГОРОДСКОГО ТИПА ИЛЬСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СЕВЕРСКИЙ РАЙОН**

От работодателя:

Директор МБДОУ ЦРР-ДС № 15
«Берёзка» пгт.Ильского
МО Северский район

И.М.Дягиль

14 ноября 2022г.

От работников:

Председатель ПК МБДОУ ЦРР-ДС
№15«Берёзка» пгт.Ильского
МО Северский район

Л.В.Коваленко

14 ноября 2022г.

Одобрено на общем собрании
работников трудового коллектива
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка» пгт.Ильского
МО Северский район
14 ноября 2022г.
Протокол №1 от 14.11.2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского типа Ильского муниципального образования Северский район (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского типа Ильского муниципального образования Северский район (далее – МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район).

1.3. Положение включает в себя:

- минимальные размеры ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с территориальной организацией Профсоюза работников образования.

1.5. Условия оплаты труда работника МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район, в том числе размеры ставки заработной платы, повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам, оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат

1.6. Оплата труда работников МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район, 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 каждого работника МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работников МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район, которые разрабатываются на основе отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. На основе отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район разрабатывает положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются организацией в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.11. Оплата труда работников МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности образова-

тельной организации на соответствующий финансовый год и плановый период.

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

1.12. Установление заработной платы работников МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район производится 1 раз в год по состоянию на начало учебного года (1 сентября).

Проведение тарификации осуществляется в соответствии с приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6056 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6862 рубля;
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8472 рубля;
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	6645 рублей

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный Уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Ставка заработной платы – 6056,00 рублей	
2	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Ставка заработной платы – 6862,00 рубля	
2.1	Младший воспитатель	0,00
3.	Должности педагогических работников	
	Ставка заработной платы – 8472,00 рублей	
3.1	Музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	0,00
3.2	Педагог дополнительного образования	0,08

3.3	Воспитатель; педагог – психолог	0,09
3.4	Старший воспитатель; учитель – логопед; учитель - дефектолог	0,10
4	Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала	
	Ставка заработной платы – 6645,00 рублей	
4.1	Медицинская сестра диетическая	0,4560
4.2	Старшая медицинская сестра	0,7158

Размеры окладов, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5855,00
2 Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5956,00
3 Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6056,00
4 Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6156,00
5 Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6260,00
6 Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6458,00
7 Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6662,00
8 Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6862,00

Перечень общих профессий рабочих

МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесённых к квалификационным уровням
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: кастаньяша, кладов-

	щик, дворник, кухонный рабочий, повар, сторож, подсобный рабочий, машинист по стирке белья и ремонту белья, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электрик
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: водитель, повар, электрик.
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов:

2.2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район определяются директором МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район самостоятельно устанавливает оклады, исходя из ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальной ставке заработной платы, установленной по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад. Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и ставки заработной платы отражены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

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

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район.

2.4. Установление окладов работникам МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район, должности которых не включены в пункты 2.1 и 2.3 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных организаций Северского района и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных организаций Северского района, утвержденными постановлением главы муниципального образования Северский район от 20 ноября 2008 года № 3199 «О введении отраслевых сис-

тем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северского района» с изменениями.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определены в зависимости с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

2.7. Перечень должностей МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, отражен в приложении № 3 к настоящему Положению.

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

2.9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.10. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы: перечисление заработной платы осуществляется на расчетный счет работника в банке 10-го, 25-го числа каждого месяца.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате труда работников МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район может быть предусмотрено установление работникам следующих выплат стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);

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

Решение о введении соответствующих норм принимается директором МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами и утверждается приказом по учреждению. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный...», «Народный...», «Почетный...»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

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

3.5. Положением об оплате труда работников МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский

район в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

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

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

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.7. Отдельным категориям работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район, осуществляются выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц. Перечень должностей отдельных категорий работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район, и порядок выплаты утверждены постановлением администрации муниципального образования Северский район от 21 декабря 2017 года № 1883 «Об утверждении порядка и условий выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район» (со всеми изменениями) и приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район от 29 декабря 2018 года №2242 «Об утверждении порядка и условий установления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций» (со всеми изменениями).

3.8. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район рекомендуется устанавливать:

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

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), 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), директору в соответствии с разработанными критериями оценок деятельности;

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 (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.3, 3.8 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3.10. Стимулирующие выплаты в размере 3000 рублей педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, распространяются на муниципальные дошкольные образовательные организации и муниципальные общеобразовательные организации, реализующие основные образовательные программы дошкольного образования находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район. Порядок и условия выплаты устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район от 29 декабря 2018 года №2242 «Об утверждении порядка и условий установления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций» (со всеми изменениями).

3.11. Решение о выплате стимулирующих доплат директору МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район принимает начальник управления образования и выплачиваются на основании приказа управления образования администрации муниципального образования Северский район.

3.12. Руководствуясь статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации, обеспечивать месячную заработную плату работников в случае начисления заработной платы ниже минимального размера оплаты труда, осуществлять доплату за счет средств экономии фонда оплаты труда.

4.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, – 4% от оклада по результатам специальной оценки условий труда.

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

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника. 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 устанавливается от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), 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 устанавливается от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), 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 и поселках городского типа Северского района, к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) устанавливается выплата в размере 25%. Перечень должностей специалистов, работающих в сельской местности и поселках городского типа Северского района, утверждается приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район устанавливаются к окладу в размере:

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	20
2	За работу в дошкольных образовательных учреждениях вида – центр развития ребенка – детский сад	20

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

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.9. «Фактически отработанное время в нерабочий праздничный день (как общероссийский, так и региональный) оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабо-

чего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит».

Работа в профессиональные праздники (например, День дошкольного работника или День учителя), не являющихся как общероссийским, так и региональным выходным днем оплачивается как обычный рабочий день и отгул за такую работу не предоставляется.

Работа в день, который для работника по графику сменности является рабочим, оплачивается как обычный рабочий день, отгул за такую работу не предоставляется.

Выплата доплаты за работу в выходной и праздничный день осуществляется не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

График сменности работы сторожей устанавливается в произвольной форме и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Учетный период: один год.

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

4.11. Решение о выплатах компенсационного характера директору МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район принимает руководитель управления образования и выплачиваются на основании приказа управления образования администрации муниципального образования Северский район.

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

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

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

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район за выполненную работу в соответствии с

Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район могут быть установлены премии:

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

Премирование работников МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район осуществляется по решению директора МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район с учетом мнения представительного органа работников при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя организации;

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

При премировании учитывается:

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

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

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

- качественное предоставление муниципальных услуг;

- выполнение в полном объеме муниципального задания.

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

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

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 3 окладов при:

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

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

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

5.4. Решение о премировании руководителя организации принимается начальником управления образования и выплачивается на основании приказа управления образования администрации муниципального образования Северский район, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МОО.

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

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 их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

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

5.6. Премии к профессиональным и международным праздникам выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер работникам образовательной организации определяется руководителем образовательной организации, руководителю образовательной организации начальником управления образования.

6. Материальная помощь

6.1. При наличии экономии из фонда оплаты труда МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район на основании письменного заявления работника, при смерти работника – на основании письменного заявления ближнего родственника и справки о смерти.

6.3. Выплата материальной помощи производится в следующих случаях и размерах (включительно):

длительная болезнь работника (более 2-х месяцев) – до 4000,00 рублей;

юбилей работника (женщинам при исполнении 50 лет, 55 лет и 60 лет, мужчинам – 50, 55, 60 лет и 65 лет) – до 3000,00 рублей;

рождение ребенка у работника – до 2000,00 рублей;

смерть работника – до 3000,00 рублей;

смерть близких родственников работника (родители, супруг (супруга), дети) – до 3000,00 рублей;

в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов из соответствующих органов – до 5000,00 рублей.

6.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах директору МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район принимает начальник управления образования на основании письменного заявления руководителя образовательной организации и выплачивается на основании приказа управления образования администрации муниципального образования Северский район.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Должностной оклад директора МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район определяется трудовым договором, рассчитывается в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы, утвержденным постановлением главы муниципального образования Северский район от 20 ноября 2008 года № 3199 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северского района», и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, работников возглавляемого им учреждения.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций и образовательных организаций дополнительного образования устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

7.2. Заработная плата директора МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Должностные оклады заместителей директора МБДОУ ЦРР-ДС

№15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При создании новых образовательных организаций, либо открываемых после длительного капитального ремонта и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников организации, для определения должностного оклада руководителя организации за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должного оклада руководителя организации определяется управлением образования администрации муниципального образования Северский район.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций и образовательных организаций дополнительного образования устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

7.4. Порядок и критерии стимулирования директора МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

7.5. Директору МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, заместителям директора МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за выслугу лет;
- премия по итогам работы;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия к профессиональным и международным праздникам.

7.6. Директору МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, заместителям директора МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень, почетное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и ком-

пенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на год, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

7.7. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен директору МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, заместителям директора МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район с учетом уровня их профессиональной подготовки, 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 персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

7.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается директору МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, заместителям директора МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, которым присвоена ученая степень, почетное звание.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

7.9. Директору МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, заместителям директора МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район устанавливаются стимулирующие надбавки к должностному окладу:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7.10. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от должностного оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

7.11. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен при применении к директору МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, заместителям директора МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район дисциплинарного взыскания, а также в случае снижения зафиксированных показателей и при ухудшении иных показателей деятельности организации, выявленных в ходе проведения проверок управлением образования администрации муниципального образования Се-

верский район, иными контролирующими и надзорными органами в рамках их компетенции.

Стимулирующие и компенсационные выплаты директору МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

7.12. Премирование директора МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, заместителей директора МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Положения. Премии директору МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

7.13. Директору МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, заместителям директора МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения. Заместителям директора МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район устанавливается приказом руководителя образовательной организации, руководителю образовательной организации устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район.

7.14. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, заместителей директора МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) рассчитывается за календарный год и не должен превышать кратность от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, заместителей директора МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

7.15. Трудовой договор директора МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район составляется по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

8. Штатное расписание

8.1. Директор МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Се-

верский район формирует и утверждает в пределах фонда оплаты труда штатное расписание МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район, локальные акты, регулирующие оплату труда МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район (положение об оплате труда и другие) в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, устанавливается в размере 60% к общему фонду оплаты труда МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, устанавливается в размере 40% к общему фонду оплаты труда МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район.

8.2. Рекомендуемое в пункте 8.1 настоящего Положения соотношение может быть изменено МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

8.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район.

8.4. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район.

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

8.6. Численный состав работников МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

**к Положению об оплате труда работников МБДОУ
ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский
район**

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к минимальным ставкам заработной платы по
МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район

1. По занимаемым должностям работников МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный Уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Ставка заработной платы – 6056,00 рублей	
2	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Ставка заработной платы – 6862,00 рубля	
2.1	Младший воспитатель	0,00
3.	Должности педагогических работников	
	Ставка заработной платы – 8472,00 рублей	
3.1	Музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	0,00
3.2	Педагог дополнительного образования	0,08
3.3	Воспитатель; педагог – психолог	0,09
3.4	Старший воспитатель; учитель – логопед; учитель - дефектолог	0,10
4	Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала	
	Ставка заработной платы – 6389,00 рублей	
4.1	Медицинская сестра диетическая	0,4560
4.2	Старшая медицинская сестра	0,7158

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

1. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
2. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.
3. В периоды приостановки функционирования дошкольного учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогическим работникам и лицам из числа руководящего, учебно - вспомогательного персонала производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу приостановки учреждения по указанным выше причинам.

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

Перечень должностей время работы в которых засчитывается
в педагогический стаж работников, дающий право
на досрочное пенсионное обеспечение

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район	учителя-логопеды, учителя-дефектологи, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели

Примечание:

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

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

**ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие)
1	2
	заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению

	(работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
1	2
квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров

IV	
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

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

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

**ПОРЯДОК ЗАЧЕТА
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

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

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

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образова-

ние или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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

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

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

8.1. Для руководителей муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:

№ п/п	Наименование показателя интенсивности	Условия установления выплат	Размер выплат (в процентах от должностного оклада)	Примечание
1	2	3	4	5
1.	Кадровое обеспечение образовательного процесса:			
1	2	3	4	5
1.1.	Количество педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование	от 50% до 60%	5	
		от 60% до 70%	7,5	
		свыше 70%	10	
1.2.	Количество педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию	от 50% до 60%	5	
		от 60% до 70%	7,5	
		свыше 70%	10	
1.3.	Количество молодых специалистов (со стажем работы до трех лет)	от 5% до 10%	2,5	
		свыше 10%	5	
1.4.	Текущность кадров (кроме выхода на пенсию, переезда в другой город) (количество уволенных за отчетный период)	от 0% до 5%	5	
		от 5% до 10%	2,5	

2.	Финансово-хозяйственная деятельность учреждения:			
2.1.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	отсутствие задолженности по выплате заработной платы и иной задолженности, образовавшейся вследствие несвоевременно поданных документов на оплату	2,5	
2.2.	Рост средней заработной платы работников учреждения (за счет всех источников финансирования), за исключением роста, предусмотренного нормативными актами	по сравнению с предыдущим годом	5	
3.	Организация и оказание платных дополнительных образовательных услуг	за каждую оказываемую услугу	2,5	
		свыше 5 услуг	15	

1	2	3	4	5	
4.	Организация и оказание иных платных дополнительных услуг	за каждую оказываемую услугу	2,5		
		свыше 5 услуг	15		
5.	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, проводимых управлением образования администрации муниципального образования Северский район, министерством образования и науки Краснодарского края, Министерством образования и науки Российской Федерации:	за каждого участника, ставшего победителем или призером (лауреатом)			Устанавливается по одному из показателей, имеющих большее значение
5.1.	Муниципальный уровень:				

	победитель;		7,5	
	призер (лауреат)		5	
5.2.	Краевой уровень:			
	победитель;		10	
	призер (лауреат)		7,5	
5.3.	Всероссийский уровень:			
	победитель;		12,5	
	призер (лауреат)		10	
6.	Участие учреждения в конкурсах, проводимых управлением образования администрации муниципального образования Северский район министерством образования и науки Краснодарского края, Министерством образования и науки Российской Федерации:	за каждого участника, ставшего победителем или призером (лауреатом) конкурса		Устанавливается по одному из показателей, имеющих большее значение
1	2	3	4	5
6.1.	Муниципальный уровень:			
	победитель;		7,5	
	призер (лауреат)		5	
6.2.	Краевой уровень:			
	победитель;		12,5	
	призер (лауреат)		10	
6.3.	Всероссийский уровень:			
	победитель;		17,5	
	призер (лауреат)		15	
7	Победа педагогических работников и (или) учреждения в конкурсах, проводимых другими организациями	не менее 2 победителей	5	
8.	Эффективность использования			

	здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе:			
8.1.	Коэффициент посещаемости	выше среднерайонного показателя	10	
8.2.	Среднегодовой показатель заболеваемости (на 1 ребенка в днях, пропущенных по болезни)	ниже среднерайонного показателя предыдущего года	10	
9.	Вариативность форм дошкольного образования:			
9.1.	групп кратковременного пребывания	за каждую группу	2,5	
		свыше 3 групп	10	
9.2.	групп семейного воспитания	за каждую группу	5	
		свыше 2 групп	15	
10.	Участие в инновационной деятельности и распространении			Устанавливается по одному из показателей,

1	2	3	4	5	
	передового педагогического опыта			имеющему большее значение	
10.1.	Наличие статуса базового (опорного) образовательного учреждения		2,5		
10.2.	Наличие статуса муниципальной инновационной площадки		5		
10.3.	Наличие статуса краевой инновационной площадки		10		
10.4.	Наличие статуса федеральной инновационной площадки		15		
11.	Наличие статуса опорного детского сада стажировочной площадки		10		
12.	Реализация основной общеобразовательной программы				

	дошкольного образования:			
12.1.	В группах общеразвивающей направленности с приоритетным осуществлением развития воспитанников по одному из таких направлений, как познавательно-речевое, социально-личностное, художественно-эстетическое или физическое			15
12.2.	В группах компенсирующей направленности с приоритетным осуществлением деятельности по квалифицированной коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии одной и более категорий детей с ограниченными возможностями здоровья			15
12.3.	В группах общеразвивающей, компенсирующей, оздоровительной и комбинированной направленности в разном сочетании			15
12.4.	В группах общеразвивающей направленности и, при необходимости, в группах оздоровительной, компенсирующей и комбинированной направленности с приоритетным осуществлением деятельности по развитию воспитанников по нескольким направлениям, таким как познавательно-речевое, социально-личностное, художественно-эстетическое или физическое			20
13.	Наличие регулярно обновляемого сайта учреждения (не реже 1 раза в месяц)		5	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда работников МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район

Критерии выплат стимулирующего характера воспитателю

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка-детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Процент посещаемости	95%	Табель посещения	1 раз в месяц	До 20%
Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации образовательной деятельности	Аналитические справки, перспективные планы	1 раз в месяц	До 20%
Результативность получения услуги дошкольного образования	Отсутствие пропусков без уважительных причин	Табель посещения	1 раз в месяц	До 10%
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	1.Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений. 2.Позитивная публичная оценка деятельности педагога	Оценка родителей	1 раз в месяц	До 15%
Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды в группе	Аналитические справки	1 раз в месяц	До 15%
Методическая деятельность	1.Участие в работе методических объединений, проведение мастер - классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта) проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, района, города.	Доклад, письменное подтверждение об участии.	1 раз в месяц	До 10%
	2.Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	Наличие разработанного материала	1 раз в месяц	До 10%
	3.Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе сети интернет	Статьи	1 раз в квартал	До 25%

	4.Самообразовательная работа	Наличие документа подтверждающего данную работу	1 раз в квартал	До 5%
	5.Размещение методических разработок вэлектронном портфолио педагога	Наличие самого портфолио и методических разработок	1 раз в квартал	До 10%
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса: Учреждение Район Город Край Россия	Наличие документа, подтверждающего участие в конкурсе	1 раз в квартал	До 5% До 10% До 15 % До 20% До 20%
	Результативность (призовое место)	Наличие грамоты, диплома	По факту: 1-е место 2-е место 3-е место	До 15% До 10% До 5%
Повышение плановой наполняемости	Количество детодней в группе сверх норматива	Справка о анализе % посещаемости	1 раз в месяц	До 20%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 15%
	Наличие подработок в другой группе			
Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	Справка специалиста по ОТ	1 раз в квартал	До 20 %
	Отсутствие замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей	Справка старшего воспитателя		
Сокращение объёмов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Освоение и использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми	Наличие конспектов НОД	Справка старшего воспитателя	1 раз в месяц	До 10%
Работа с индивидуальными оздоровительными образовательными маршрутами	Сопровождение индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов	Конспекты воспитателей	1 раз в квартал	До 20 %
	Эффективность реализации индивидуальных оздоровительных и образовательных маршрутов	Справка старшего воспитателя		
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
Отсутствие задолженности по родительской плате	Отсутствие задолженности	Ведомости по родительской оплате	1 раз в квартал	До 10%
Отсутствие жалоб со стороны потребителей предоставляемой услуги	Отсутствие жалоб	Журнал жалоб и обращений, письма, заявления	1 раз в квартал	До 10%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

Критерии выплат стимулирующего характера

музыкальному руководителю

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации образовательной деятельности	Аналитические справки, перспективные планы	1 раз в месяц	До 20%
Результативность получения услуги дошкольного образования	Отсутствие пропусков без уважительных причин	Табель посещения	1 раз в месяц	До 10%
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	1.Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений. 2.Позитивная публичная оценка деятельности педагога	Оценка родителей	1 раз в месяц	До 15%
Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды в группе	Аналитические справки	1 раз в месяц	До 15%
Методическая деятельность	1.Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта) проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, района, города.	Доклад, письменное подтверждение об участии.	1 раз в месяц	До 10%
	2.Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	Наличие разработанного материала	1 раз в месяц	До 10%
	3.Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе сети интернет	Статьи	1 раз в квартал	До 25%
	4.Самообразовательная работа	Наличие документа подтверждающего данную работу	1 раз в квартал	До 5%
	5.Размещение методических	Наличие самого	1 раз в квартал	До 10%

	разработок в электронном портфолио педагога	портфолио и методических разработок		
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса: Учреждение Район Город Край Россия	Наличие документа, подтверждающего участие в конкурсе	1 раз в квартал	До 5% До 10% До 15 % До 20% До 20%
	Результативность (призовое место)	Наличие грамоты, диплома	По факту: 1-е место 2-е место 3-е место	До 15% До 10% До 5%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 15%
	Наличие подработок в другой группе			
Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	Справка специалиста по ОТ Справка старшего воспитателя	1 раз в квартал	До 20 %
	Отсутствие замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей			
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Освоение и использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми	Наличие конспектов НОД	Справка старшего воспитателя	1 раз в месяц	До 10%
Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья	Табель, план работы	1 раз в квартал	До 20%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

Критерии выплат стимулирующего характера

старшему воспитателю

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации образовательной деятельности	Аналитические справки, перспективные планы	1 раз в месяц	До 20%
Инновационная деятельность	Представление материалов ДОУ на городском научно-методическом совете при МОН Краснодарского края, в высших учебных заведениях (положительный результат экспертизы, положительная рецензия)	Экспертиза, рецензия	1 раз в месяц	До 10%
Повышение квалификации педагогических кадров по новому ФГОС ДО	1.Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации по ФГОС ДО. 2.Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по ФГОС ДО	Анализ курсов повышения квалификации Анализ педагогической деятельности	1 раз в месяц	До 15%
Аттестация педагогических работников	Положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию Количество педагогов, прошедших аттестацию по новым формам	Анализ категории педагогических работников	1 раз в месяц	До 15%
Участие педагогов ДОУ в конкурсном движении	1.Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня ДОУ, района, города.	Аналитическая справка	1 раз в месяц	До 10%
	2.Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня	Наличие грамот, благодарностей и т.п.	1 раз в месяц	До 10%
	3.Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней	Анализ участия в конкурсах	1 раз в квартал	До 25%
	4.Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней	Наличие грамот, благодарностей и т.п.	1 раз в квартал	До 5%

	Результативность (призовое место)	Наличие грамоты, диплома.	По факту: 1-е место 2-е место 3-е место	До 15% До 10% До 5%
Обеспечение требований безопасности воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	Справка специалиста по ОТ	1 раз в квартал	До 15%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 15%
Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	Справка специалиста по ОТ	1 раз в квартал	До 20 %
	Отсутствие замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей	Справка старшего воспитателя		
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Интенсивность труда	Работа с компьютером Оперативность Ведение электронных без данных Применение в работе современных компьютерных программ	Наличие электронных без данных, своевременное предоставление информации	1 раз в месяц	20%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

Критерии выплат стимулирующего характера

заместителю директора по АХР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждение критерия	Периодичность	Размер выплат
Своевременное решение финансово-хозяйственных вопросов	Отсутствие замечаний со стороны руководства, письменных жалоб от работников	Бесперебойная работа учреждения	1 раз в месяц	До 10%
Оформление и своевременная сдача необходимой отчетной документации	Предоставление документации согласно номенклатуре дел	Анализ документов	1 раз в месяц	До 10%
Организация работы по обеспечению своевременной оплаты родительской платы за присмотр и уход за ребёнком	Отсутствие задолженности	Ведомости по родительской оплате	1 раз в месяц	До 10%
Основной характер работе	Наличие подтверждающих документов	Приказы по учреждению	1 раз в квартал	До 10%
Обеспечение сохранности материально-технической базы	Оснащение материальной базы	Акты проверок	1 раз в квартал	5 %
Сокращение объёмов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Освоение и использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми	Наличие конспектов НОД	Справка старшего воспитателя	1 раз в месяц	До 10%
Интенсивность труда	Работа с компьютером Оперативность Ведение электронных баз данных Применение в работе современных компьютерных программ	Наличие электронных баз данных, своевременное предоставление информации	1 раз в месяц	20%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

**Критерии выплат стимулирующего характера
машинисту по стирке и ремонту спецодежды**

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За сложность и напряжённость выполняемой работы	За увеличение объемов	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в месяц	До 40%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в месяц	До 20%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя оборудования	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

**Критерии выплат стимулирующего характера
дворнику**

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За сложность и напряжённость выполняемой работы	В период листопада, снегопада	Справка от заместителя директора по АХР	По мере необходимости	До 40%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 20%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя оборудования	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

Критерии выплат стимулирующего характера
сторожу

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За участие в жизни учреждения (работа на грядках, полив, рыхление и т.д.)	Период цветения, подготовка клумб к зиме, к весне	Справка от заместителя директора по АХР	По мере необходимости	До 20%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 20%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря, оборудования	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

**Критерии выплат стимулирующего характера
*подсобному рабочему***

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За сложность и напряжённость выполняемой работы	Покос травы, непредвиденные поломки оборудования, инвентаря, требующие срочного устранения	Справка от заместителя директора по АХР	По мере необходимости	До 40%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 20%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

**Критерии выплат стимулирующего характера
*повару***

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За сложность и напряжённость выполняемой работы	Работа в горячем цеху	Специфика работы	1 раз в месяц	До 40%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 20%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
За активное участие в жизни учреждения	Участие в мероприятиях	сценарий	По мере необходимости	20%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

Критерии выплат стимулирующего характера

электрику

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За сложность и напряжённость выполняемой работы	За увеличение объемов	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в месяц	До 40%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в месяц	До 20%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя оборудования	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

Критерии выплат стимулирующего характера
медицинской сестре диетической

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Выполнение натуральных норм питания	100% выполнение норм	Ежемесячный анализ	1 раз в месяц	До 15%
За не превышение стоимости питания	Накладные, балансовые отчёты	Анализ стоимости питания	1 раз в квартал	До 15%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
За активное участие в жизни учреждения	Участие в мероприятиях	сценарии	По мере необходимости	20%
Ведение, оформление и своевременная сдача необходимой отчетной документации	Предоставление документации согласно номенклатуре дел	Анализ документов	1 раз в месяц	До 10%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 20%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

**Критерии выплат стимулирующего характера
делопроизводителю**

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждение критерия	Периодичность	Размер выплат
За стабильно высокие показатели результативности в работе	Чёткое ведение делопроизводства	Ежемесячный анализ	1 раз в месяц	До 25%
За выполнение особо важных и срочных работ	Документация, требующая срочной предоставления информации по вопросам, не входящим в обязанности делопроизводителя	Предоставленная информация	1 раз в месяц	До 30%
За сложность и напряженность выполняемой работы	Разработка документов	Наличие данной документации	1 раз в месяц	До 40%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
За активное участие в жизни учреждения	Участие в мероприятиях	сценарии	По мере необходимости	20%
Ведение, оформление и своевременная сдача необходимой отчетной документации	Предоставление документации согласно номенклатуре дел	Анализ документов	1 раз в месяц	До 10%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 20%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

**Критерии выплат стимулирующего характера
*младшему воспитателю***

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За превышение наполняемости групп	Увеличение объема работы	Табель посещения	1 раз в месяц	До 20%
За сложность и напряженность выполняемой работы	Работа с моющими средствами	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в месяц	До 40%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
За активное участие в жизни учреждения	Участие в мероприятиях	сценарии	По мере необходимости	20%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявления, приказы	1 раз в квартал	До 20%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

Критерии выплат стимулирующего характера

уборщику служебных помещений

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждение критерия	Периодичность	Размер выплат
За сложность и напряженность выполняемой работы	Работа с моющими средствами	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в месяц	До 40%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
За активное участие в жизни учреждения	Участие в мероприятиях	сценарии	По мере необходимости	20%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявления, приказы	1 раз в квартал	До 20%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

Критерии выплат стимулирующего характера
кастеляние

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
За активное участие в жизни учреждения	Участие в мероприятиях	сценарии	По мере необходимости	15%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

**Критерии выплат стимулирующего характера
кухонному рабочему**

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За сложность и напряжённость выполняемой работы	Работа в горячем цеху	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в месяц	До 40%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 20%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя оборудования	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

**Критерии выплат стимулирующего характера
*шеф-повару***

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За сложность и напряжённость выполняемой работы	Работа в горячем цеху	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в месяц	До 40%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 20%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
За активное участие в жизни учреждения	Участие в мероприятиях	сценарий	По мере необходимости	20%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 23

к Положению об оплате труда работников МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка» пгт.Ильского МО Северский район

Критерии выплат стимулирующего характера водителю

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
За сложность и напряжённость выполняемой работы	Увеличение объемов перевозок	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в месяц	До 40%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 20%
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя заведующего по ХР	1 раз в квартал	До 20%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
За активное участие в жизни учреждения	Участие в мероприятиях	сценарий	По мере необходимости	20%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

Критерии выплат стимулирующего характера

Заместителю директора по воспитательной и методической работе
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации образовательной деятельности	Аналитические справки, перспективные планы	1 раз в месяц	До 20%
Инновационная деятельность	Представление материалов ДОУ на городском научно-методическом совете при МОН Краснодарского края, в высших учебных заведениях (положительный результат экспертизы, положительная рецензия)	Экспертиза, рецензия	1 раз в месяц	До 10%
Повышение квалификации педагогических кадров по новому ФГОС ДО	1.Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации по ФГОС ДО. 2.Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по ФГОС ДО	Анализ курсов повышения квалификации Анализ педагогической деятельности	1 раз в месяц	До 15%
Аттестация педагогических работников	Положительная динамика количества педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию Количество педагогов, прошедших аттестацию по новым формам	Анализ категории педагогических работников	1 раз в месяц	До 15%
Участие педагогов ДОУ в конкурсном движении	1.Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня ДОУ, района, города.	Аналитическая справка	1 раз в месяц	До 10%
	2.Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства муниципального уровня	Наличие грамот, благодарностей и т.п.	1 раз в месяц	До 10%
	3.Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней	Анализ участия в конкурсах	1 раз в квартал	До 25%
	4.Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней	Наличие грамот, благодарностей и т.п.	1 раз в квартал	До 5%

	Результативность (призовое место)	Наличие грамоты, диплома.	По факту: 1-е место 2-е место 3-е место	До 15% До 10% До 5%
Обеспечение требований безопасности воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	Справка специалиста по ОТ	1 раз в квартал	До 15%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 15%
Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	Справка специалиста по ОТ	1 раз в квартал	До 20 %
	Отсутствие замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей	Справка старшего воспитателя		
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя заведующего по ХР	1 раз в квартал	До 20%
Интенсивность труда	Работа с компьютером Оперативность Ведение электронных без данных Применение в работе современных компьютерных программ	Наличие электронных без данных, своевременное предоставление информации	1 раз в месяц	20%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15 «Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

Критерии выплат стимулирующего характера

Учителю-логопеду

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации образовательной деятельности	Аналитические справки, перспективные планы	1 раз в месяц	До 20%
Результативность получения услуги дошкольного образования	Отсутствие пропусков без уважительных причин	Табель посещения	1 раз в месяц	До 10%
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	1.Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений. 2.Позитивная публичная оценка деятельности педагога	Оценка родителей	1 раз в месяц	До 15%
Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды в группе	Аналитические справки	1 раз в месяц	До 15%
Методическая деятельность	1.Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта) проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, района, города.	Доклад, письменное подтверждение об участии.	1 раз в месяц	До 10%
	2.Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	Наличие разработанного материала	1 раз в месяц	До 10%
	3.Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе сети интернет	Статьи	1 раз в квартал	До 25%
	4.Самообразовательная работа	Наличие документа подтверждающего данную работу	1 раз в квартал	До 5%

	5.Размещение методических разработок в электронном портфолио педагога	Наличие самого портфолио и методических разработок	1 раз в квартал	До 10%
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса: Учреждение Район Город Край Россия	Наличие документа, подтверждающего участие в конкурсе	1 раз в квартал	До 5% До 10% До 15 % До 20% До 20%
	Результативность (призовое место)	Наличие грамоты, диплома	По факту: 1-е место 2-е место 3-е место	До 15% До 10% До 5%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 15%
	Наличие подработок в другой группе			
Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	Справка специалиста по ОТ	1 раз в квартал	До 20 %
	Отсутствие замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей	Справка старшего воспитателя		
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Освоение и использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми	Наличие конспектов НОД	Справка старшего воспитателя	1 раз в месяц	До 10%
Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья	Табель, план работы	1 раз в квартал	До 20%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

**Критерии выплат стимулирующего характера
учителю-дефектологу**

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации образовательной деятельности	Аналитические справки, перспективные планы	1 раз в месяц	До 20%
Результативность получения услуги дошкольного образования	Отсутствие пропусков без уважительных причин	Табель посещения	1 раз в месяц	До 10%
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	1.Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений. 2.Позитивная публичная оценка деятельности педагога	Оценка родителей	1 раз в месяц	До 15%
Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды в группе	Аналитические справки	1 раз в месяц	До 15%
Методическая деятельность	1.Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта) проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, района, города.	Доклад, письменное подтверждение об участии.	1 раз в месяц	До 10%
	2.Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	Наличие разработанного материала	1 раз в месяц	До 10%
	3.Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе сети интернет	Статьи	1 раз в квартал	До 25%
	4.Самообразовательная работа	Наличие документа подтверждающего данную работу	1 раз в квартал	До 5%

	5.Размещение методических разработок в электронном портфолио педагога	Наличие самого портфолио и методических разработок	1 раз в квартал	До 10%
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса: Учреждение Район Город Край Россия	Наличие документа, подтверждающего участие в конкурсе	1 раз в квартал	До 5% До 10% До 15 % До 20% До 20%
	Результативность (призовое место)	Наличие грамоты, диплома	По факту: 1-е место 2-е место 3-е место	До 15% До 10% До 5%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 15%
	Наличие подработок в другой группе			
Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	Справка специалиста по ОТ	1 раз в квартал	До 20 %
	Отсутствие замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей	Справка старшего воспитателя		
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Освоение и использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми	Наличие конспектов НОД	Справка старшего воспитателя	1 раз в месяц	До 10%
Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья	Табель, план работы	1 раз в квартал	До 20%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

Критерии выплат стимулирующего характера

инструктору по физической культуре

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации образовательной деятельности	Аналитические справки, перспективные планы	1 раз в месяц	До 20%
Результативность получения услуги дошкольного образования	Отсутствие пропусков без уважительных причин	Табель посещения	1 раз в месяц	До 10%
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	1.Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений. 2.Позитивная публичная оценка деятельности педагога	Оценка родителей	1 раз в месяц	До 15%
Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды в группе	Аналитические справки	1 раз в месяц	До 15%
Методическая деятельность	1.Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта) проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, района, города.	Доклад, письменное подтверждение об участии.	1 раз в месяц	До 10%
	2.Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	Наличие разработанного материала	1 раз в месяц	До 10%
	3.Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе сети интернет	Статьи	1 раз в квартал	До 25%
	4.Самообразовательная работа	Наличие документа подтверждающего данную работу	1 раз в квартал	До 5%

	5.Размещение методических разработок в электронном портфолио педагога	Наличие самого портфолио и методических разработок	1 раз в квартал	До 10%
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса: Учреждение Район Город Край Россия	Наличие документа, подтверждающего участие в конкурсе	1 раз в квартал	До 5% До 10% До 15 % До 20% До 20%
	Результативность (призовое место)	Наличие грамоты, диплома	По факту: 1-е место 2-е место 3-е место	До 15% До 10% До 5%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 15%
	Наличие подработок в другой группе			
Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	Справка специалиста по ОТ	1 раз в квартал	До 20 %
	Отсутствие замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей	Справка старшего воспитателя		
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Освоение и использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми	Наличие конспектов НОД	Справка старшего воспитателя	1 раз в месяц	До 10%
Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья	Табель, план работы	1 раз в квартал	До 20%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

**Критерии выплат стимулирующего характера
*педагогу-психологу***

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждения критерия	Периодичность	Размер выплат
Результаты образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации образовательной деятельности	Аналитические справки, перспективные планы	1 раз в месяц	До 20%
Результативность получения услуги дошкольного образования	Отсутствие пропусков без уважительных причин	Табель посещения	1 раз в месяц	До 10%
Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	1.Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений. 2.Позитивная публичная оценка деятельности педагога	Оценка родителей	1 раз в месяц	До 15%
Оснащенность предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС	Обновление, пополнение и сохранение предметно-развивающей среды в группе	Аналитические справки	1 раз в месяц	До 15%
Методическая деятельность	1.Участие в работе методических объединений, проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта) проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, района, города.	Доклад, письменное подтверждение об участии.	1 раз в месяц	До 10%
	2.Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	Наличие разработанного материала	1 раз в месяц	До 10%
	3.Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе сети интернет	Статьи	1 раз в квартал	До 25%
	4.Самообразовательная работа	Наличие документа подтверждающего данную работу	1 раз в квартал	До 5%

	5.Размещение методических разработок в электронном портфолио педагога	Наличие самого портфолио и методических разработок	1 раз в квартал	До 10%
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса: Учреждение Район Город Край Россия	Наличие документа, подтверждающего участие в конкурсе	1 раз в квартал	До 5% До 10% До 15 % До 20% До 20%
	Результативность (призовое место)	Наличие грамоты, диплома	По факту: 1-е место 2-е место 3-е место	До 15% До 10% До 5%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 15%
	Наличие подработок в другой группе			
Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	Справка специалиста по ОТ	1 раз в квартал	До 20 %
	Отсутствие замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей	Справка старшего воспитателя		
Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	Вода Электроэнергия Тепло	Справка от заместителя директора по АХР	1 раз в квартал	До 20%
Освоение и использование ИКТ в образовательной деятельности с детьми	Наличие конспектов НОД	Справка старшего воспитателя	1 раз в месяц	До 10%
Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в группе детей с ограниченными возможностями здоровья	Табель, план работы	1 раз в квартал	До 20%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%

**к Положению об оплате труда работников
МБДОУ ЦРР-ДС №15«Берёзка»
пгт.Ильского МО Северский район**

Критерии выплат стимулирующего характера

специалисту по охране труда

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка - детского сада № 15 «Берёзка» поселка городского
типа Ильского муниципального образования Северский район

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Документарное подтверждение критерия	Периодичность	Размер выплат
За стабильно высокие показатели результативности в работе	Чёткое ведение документации	Ежемесячный анализ	1 раз в месяц	До 25%
За выполнение особо важных и срочных работ	Документация, требующая срочного предоставления информации по вопросам, не входящим в обязанности специалиста	Предоставленная информация	1 раз в месяц	До 30%
За сложность и напряженность выполняемой работы	Разработка документов	Наличие данной документации	1 раз в месяц	До 40%
Работа без больничных листов	Табель учета рабочего времени	Анализ табеля учета рабочего времени	1 раз в квартал	До 15%
Обеспечение сохранности государственного имущества	Отсутствие в течении квартала вышедшего из строя инвентаря	Акты проверок	1 раз в квартал	До 10%
За активное участие в жизни учреждения	Участие в мероприятиях	сценарии	По мере необходимости	20%
Ведение, оформление и своевременная сдача необходимой отчетной документации	Предоставление документации согласно номенклатуре дел	Анализ документов	1 раз в месяц	До 10%
Вклад в решение кадровой проблемы	Количество подработок	Заявление, приказы	1 раз в квартал	До 20%

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребенка - детский сад № 15 «Берёзка»
поселка городского типа Ильского
муниципального образования Северский район

Приложение №3
к коллективному договору
МБДОУ ЦРР - ДС № 15 «Берёзка»
пгт. Ильского МО Северский район

Утверждаю:
Директор МБДОУ ЦРР-ДС № 15
«Берёзка» пгт.Ильского
МО Северский район

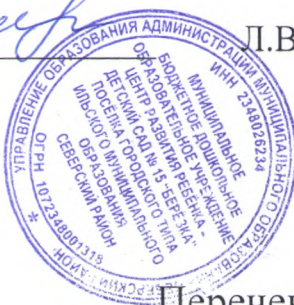
Согласовано:
Председатель ПКМБДОУ ЦРР-ДС
№15«Берёзка»пгт.Ильского
МО Северский район

И.М.Дягиль

Л.В.Коваленко

14 ноября 2022г.

14 ноября 2022г.



Перечень

профессий, должностей с ненормированным рабочим днём,
работа в которых дает право на дополнительный отпуск

№	Наименование профессий, должностей	Количество рабо- чих дней	Основание
1.	Директор ДОУ	14	Ст.101, ст. 119 ТКРФ
2.	Заместитель директора по ад- министративно-хозяйственной работе	7	Ст.101, ст. 119 ТКРФ

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда между работодателем и представителем от работников
МБДОУ ЦРР – ДС № 15 «Берёзка» пгт. Ильского МО Северский район на 2022– 2025 годы

№ п/ п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс. руб.)	Срок вы- полнения	Ответствен- ный за вы- полнение	Количество работников, которым:			
							улучшаются условия труда		облегчаются усло- вия труда	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Создание постоянной действующей комиссии по про- верке требований охраны труда		3		январь	Заместитель ди- ректора по АХР				
2	Обучение по проверке требований охраны труда руко- водителей и специалистов	чел.	3	10	2022 – 2025 г.	директор				
3	Организация проведения инструктажа по охране труда (вводного, первичного, повторного и др.)	чел.	По мере надобно- сти		Постоянно	Заместитель ди- ректора по АХР				
4	Разработка инструкций по охране труда по профессиям и видам работ	шт.	По мере надобно- сти			Заместитель ди- ректора по АХР				
5	Проведение предварительного при поступлении на работу и периодического мед.осмотра работникам	чел.	100	180	Ежегодно	Медицинская сестра диетиче- ская				
6	Проведение специальной оценки условий труда	места	74	30	2022 – 2025 г	Заместитель ди- ректора по АХР				
7.	Проведения «Дня охраны труда»	дней	12		один раз в месяц	Заместитель ди- ректора по АХР				
8.	Обеспечение бесплатной специальной одежды, специ- альной обуви и средств индивидуальной защиты работникам	шт.	51	46	2022 – 2025 г со- гласно нормативов	Заместитель ди- ректора по АХР				

Директор МБДОУ ЦРР - ДС № 15 «Берёзка»

И.М.Дягиль

Председатель ПКМБДОУ ЦРР - ДС № 15 «Берёзка»

Л.В.Коваленко

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребенка - детский сад № 15 «Берёзка»
поселка городского типа Ильского
муниципального образования Северский район

Приложение №5
к коллективному договору
МБДОУ ЦРР - ДС № 15 «Берёзка»
пгт. Ильского МО Северский район

Утверждаю:

Директор МБДОУ ЦРР-ДС № 15
«Берёзка» пгт.Ильского
МО Северский район
И.М.Дягиль

Согласовано:

Председатель ПКМБДОУ ЦРР-ДС
№15«Берёзка»пгт.Ильского
МО Северский район
Л.В.Коваленко

14 ноября 2022г.

14 ноября 2022г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми
нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви
и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия, или должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (указать № и дату докумен- та, утвер- ждающего ти- повые отраслевые нормы, пункт типовых отрас- левых норм)
1	2	3	4	5
1	Младший воспитатель ДОУ	Халат х\б, Перчатки резиновые Фартук, колпак	2 на 2года 2 пары 4 на 2года	ст.212 ТК.РФ
2	Медицинская сестра диетическая	Халат хлопчатый Шапочка хлопчатая Перчатки резиновые	3шт.на 2 года 3шт.на 2 года 2пары	ст.212 ТК.РФ
3	Кладовщик, подсобный рабочий	Халат хлопчатый Рукавицы комбинированные	3шт.на 2 года 4 пары	ст.212 ТК.РФ
4	Повар.шеф-повар	Костюм хлопчатый, Колпак Фартук хлопчатый	4 на 2года 4 на 2 года	ст.212 ТК.РФ
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат хлопчатый Фартук х\б с нагрудником Галоши резиновые Рукавицы комбинированные	2шт. 2шт. 1 пара 4пары	ст.212 ТК.РФ

6	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным-подноском	1 шт. 2 шт. 1 пара	ст.212 ТК.РФ
7	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар	ст.212 ТК.РФ
8	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным-подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа	ст.212 ТК.РФ

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребенка - детский сад № 15 «Берёзка»
поселка городского типа Ильского
муниципального образования Северский район

Приложение №6
к коллективному договору
МБДОУ ЦРР - ДС № 15 «Берёзка»
пгт. Ильского МО Северский район

Утверждаю:
Директор МБДОУ ЦРР-ДС № 15
«Берёзка» пгт.Ильского
МО Северский район
И.М.Дягиль

Согласовано:
Председатель ПКМБДОУ ЦРР-ДС
№15«Берёзка»пгт.Ильского
МО Северский район
Л.В.Коваленко

14 ноября 2022г.

14 ноября 2022г.



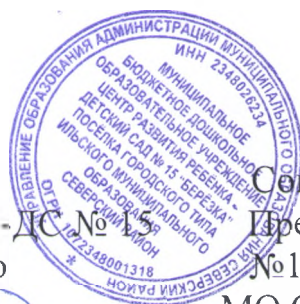
ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым за работу, связанную с загрязнением рук,
установлена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средства

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Наименование работ и производственных факторов	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Норма выдачи на 1 работника месяц
1.	Младший воспитатель			Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	300гр/500миллитров
2.	Повар			Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	300гр/500миллитров
3.	Машинист по стирке и ремонту спец-одежды			Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	300гр/500миллитров
4.	Дворник			Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	300гр/500миллитров
5.	Кладовщик			Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	300гр/500миллитров
6.	Уборщик служебных помещений			Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	300гр/500миллитров
7	Подсобный рабочий			Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	300гр/500миллитров

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребенка - детский сад № 15 «Берёзка»
поселка городского типа Ильского
муниципального образования Северский район

Приложение №7
к коллективному договору
МБДОУ ЦРР - ДС № 15 «Берёзка»
пгт. Ильского МО Северский район



Утверждаю:

Директор МБДОУ ЦРР-ДС № 15
«Берёзка» пгт.Ильского
МО Северский район
И.М.Дягиль

Согласовано:

Председатель ПКМБДОУ ЦРР-ДС
№15«Берёзка» пгт.Ильского
МО Северский район
Л.В.Коваленко

14 ноября 2022г.

14 ноября 2022г.

Список

профессий, должностей, специальностей,
дающих право на досрочное пенсионное обеспечение

№	Профессия, должность	Основание предоставления
1	2	3
1.	Воспитатель	28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»
2.	Старший воспитатель	
3.	Музыкальный руководитель	
4.	Учитель – логопед	
5.	Учитель-дефектолог	

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребенка - детский сад № 15 «Берёзка»
поселка городского типа Ильского
муниципального образования Северский район

Приложение №8
к коллективному договору
МБДОУ ЦРР - ДС № 15 «Берёзка»
пгт. Ильского МО Северский район

Утверждаю:

Директор МБДОУ ЦРР-ДС

№ 15 «Берёзка» пгт.Ильского

МО Северский район

И.М.Дягиль



Согласовано:

Председатель ПК МБДОУ ЦРР-ДС

№ 15 «Берёзка» пгт.Ильского

МО Северский район

Л.В.Коваленко

14 ноября 2022г.

14 ноября 2022г.

Перечень
профессий, должностей, специальностей,
которым установлены гарантии за вредные и (или) опасные условия труда

№	Профессия, должность	повышенная оп- лата	дополнительный отпуск
1	2	3	4
1.	Повар	4%	7 календарных дней
2.	Шеф-повар		
3.	Дворник	4%	
5.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	4%	
6.	Кухонный рабочий	4%	
7.	Старшая медицинская сестра	4%	

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребенка - детский сад № 15 «Берёзка»
поселка городского типа Ильского
муниципального образования Северский район

Приложение №9
к коллективному договору
МБДОУ ЦРР - ДС № 15 «Берёзка»
пгт. Ильского МО Северский район

Утверждаю:

Директор МБДОУ ЦРР-ДС № 15 «Берёзка»

пгт.Ильского МО Северский район

И.М.Дягиль

14 ноября 2022г.



Согласовано:

Председатель ПКМБДОУ ЦРР-ДС «Берёзка»

пгт.Ильского МО Северский район

Л.В.Коваленко

14 ноября 2022г.

Перечень

профессий работников, подлежащих предварительным (при поступлении на работу) и периодическим медицинским осмотрам в соответствии со ст.213 ТЖ РФ.

№	Наименование участка, цеха, отдела	Профессии	Вредные работы и опасные производственные факторы.	Периодичность осмотра		Кол-во лиц, подлежащих медосмотру	
				В ЛГУ	В центре профпатологии	всего	Из них женщин
1.	Кабинет	директор	Электромагнитные излучения	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1
2.	Кабинет	Заместитель директо-	Электромагнитные излучения	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	1

		ра по АХР					
3.	Пищеблок	Повар	Работа в горячем цеху, разделка мяса и рыбы	1 раз в год	1 раз в 5 лет	2	2
4.	Прачечная	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Электромагнитные излучения, повышенная влажность	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	1
5.	Мед.кабинет	Медицинская сестра диетическая	Работа с хлорсодержащими препаратами	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	1
6.	Муз.зал	Музыкальный руководитель	Повышенность шума	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	1
7.	Склад	Кладовщик	Электромагнитные излучения, перенос тяжести	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	1
8.	Группа	Воспитатель	Повышенность шума	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	10	10
9.	Кабинет	Заместитель по ВМР, старший воспитатель	Электромагнитные излучения	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	1
10.	Кабинет	Учитель-логопед	Повышенность шума	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	1
11.	Возрастная группа	Младший воспитатель	Повышенность шума, повышенность пыли	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	5	5
12.	Территория ДОУ	Дворник	Перенос тяжести, полив, перекопка земли вручную, переохлаждение	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	1
13.	Территория ДОУ	Сторож	Работа в ночное время	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	3	3
14.	Территория ДОУ	Подсобный рабочий	Работа с электрокросилкой, работа на высоте	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	-
15.	Кабинет	Делопроизводитель	Электромагнитные излучения	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1
16.	Административное здание	Уборщик служебных помещений	Повышенность шума, повышенность пыли	1 раз в год	1 раз в 5 лет	1	1
17.	Кабинет	Педагог - психолог	Повышенность шума	1 раз в год.	1 раз в 5 лет	1	1

