

Заведующий МБДОУ МО г.  
Краснодар «Детский сад №160»

С.Н. Червонько

(подпись)

Ф.И.О.)

«21» сентября 2020 г.  
МП

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ МО г. Краснодар  
«Детский сад №160»

С.А. Бабенко

(подпись)

Ф.И.О.)

«21» сентября 2020 г.  
МП

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**муниципального образования город Краснодар**  
**«Детский сад комбинированного вида №160»**  
**на 2020- 2023 годы**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**прошел уведомительную регистрацию**

---

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида №160»

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации – Червонько Светланы Николаевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) - Бабенко Светланы Анатольевны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

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

### 2.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных образовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

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

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

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

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

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

2.4. Стороны исходят из того, что:

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

2.4.2 Предоставление педагогической работы руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций,

работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 1 час в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

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

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

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

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения

квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

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

3.8.2. В соответствии краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в

котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

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

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

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

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

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

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

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 500 руб., на период действия наставничества по локальному акту (приказу);

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 500 руб., ежемесячно;

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее);

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;

3.9. Стороны совместно:

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

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

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

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

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий.

## **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ

Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

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

4.1.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.6. настоящего раздела.

Объем педагогической нагрузки больше или меньше нормы часов устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

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

4.1.8. Продолжительность рабочей недели пятидневная с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

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

4.1.10. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ).

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

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

4.1.12. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы

по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.17. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 2).

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

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

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

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

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

4.1.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 9).

4.2. Стороны договорились:

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

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

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

- рождения внуков – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;

- членам профкома - 3 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- за стаж работы в организации более 10 лет - 4 календарных дня;
- работнику при работе по совместительству в количестве календарных дней, необходимых для использования ежегодного отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ);

- для поступления в образовательное учреждение (прохождения вступительных испытаний) - 15 календарных дней;

- для итоговой аттестации слушателей подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования - 15 календарных дней;

- для учащихся по очной форме обучения для прохождения промежуточной аттестации (сдачи зачётов и экзаменов) - 15 календарных дней в учебном году;

- для подготовки и защиты дипломной работы со сдачей государственных экзаменов - 4 месяца;

- для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности – 3 календарных дня;

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия 3 календарных дня;

- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда - 3 календарных дня;

- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края - 3 календарных дня;

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

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

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

## 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

Днями выплаты заработной платы являются: 23 число - за первую половину месяца, 8 число - за вторую половину месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 3), разработанного на основании:

- постановления администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014г. № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

- постановления администрации муниципального образования город Краснодар от 21.11.2014г. № 8527 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014г. № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

- постановления администрации муниципального образования город Краснодар от 04.03.2015г. № 1986 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014г. № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

- постановления администрации муниципального образования город Краснодар от 21.06.2017г. № 2517 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014г. № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда

работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

- постановления администрации муниципального образования город Краснодар от 28.12.2017г. № 6256 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014г. № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

- постановления администрации муниципального образования город Краснодар от 29.12.2017г. № 6303 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014г. № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

- постановления администрации муниципального образования город Краснодар от 11.03.2019г. № 954 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014г. № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

- решения городской Думы Краснодара от 12.12.2019 № 89 п. 4 «О местном бюджете (бюжете муниципального образования город Краснодар) на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов»;

- постановления администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014г. № 1732 «О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

- постановления администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014г. № 1723 «О доплатах педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

- приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 5 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

5.1.9. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

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

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

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

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

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

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

5.1.14. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.1.15. Для педагогических или иных работников, непосредственно связанных с работой по воспитанию, уходу и присмотру, наполняемость групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного воспитанника, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема выполняемой работы.

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

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 7,8).

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

6. Стороны договорились, что работодатель:

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

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

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

6.1.4. Выплачивает работникам материальную помощь на лечение, при уходе в очередной отпуск, в размере до 5000 руб. (из фонда экономии заработной платы).

6.1.5. Выплачивает материальную помощь в размере до 5000 рублей (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы).

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

6.1.7. Оказывает материальную помощь в размере 3000 рублей лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

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

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

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при организации образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 6)

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

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).

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

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

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

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (приложения № 2,4).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложения № 7,8).

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

7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

7.1.14. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 500 рублей.

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

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

7.1.17. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

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

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

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные

медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Организуют и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

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

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное

перечисление на счет территориальной организации профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию спорных вопросов, по распределению стимулирующего фонда заработной платы .

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

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

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

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

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

**ПРАВИЛА**  
внутреннего трудового распорядка для работников  
МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160»

**1. Общие положения**

Заведующий МБДОУ МО  
г. Краснодар «Детский сад №160»

С.Н. Червонько

(подпись Ф.И.О.)  
«\_\_» августа 2020 г.  
МП

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ МО г. Краснодар  
«Детский сад №160»

С.А. Бабенко

(подпись Ф.И.О.)  
«\_\_» августа 2020 г.  
МП

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

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

2.1. Работники МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» как юридическое лицо – работодатель, представленный заведующим МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160».

2.2. Лица, поступающие на работу в МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160».

2.4. Трудовой договор может заключаться:

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

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

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

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

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора работник предъявляет:

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

– трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку;

– документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного

пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

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

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

- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

При заключении трудового договора впервые МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» оформляет работнику трудовую книжку и представляет в территориальный орган ПФР сведения, необходимые для регистрации лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.7. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. При приеме сотрудника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» и коллективным договором;

- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.9. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

2.10. На каждого работника МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- внутренняя опись документов;

- лист с отметками об ознакомлении работника с личным делом;

- лист с отметками о результатах ежегодной проверки

состояния личного дела;

- личный листок по учету кадров и дополнение к нему;

- автобиография;

- заявление о приеме на работу;

- должностная инструкция;

- характеристики и рекомендательные письма;

- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- договор о полной материальной ответственности (если работник – материально ответственное лицо);
- копии приказов по личному составу, которые касаются работника;
- аттестационные листы;
- отзывы должностных лиц о работнике;
- лист-заверитель (составляют при сдаче личного дела в архив);
- результаты предварительного и обязательных периодических медицинских осмотров;
- согласие на обработку персональных данных.

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

2.11. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.13. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» записью об увольнении и (или) сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

### **3. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников**

3.1. С 1 января 2020 года МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.2. Заведующий назначает приказом работника МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», который отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

3.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

3.4. МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанном в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

3.5. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя ds160@mail.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;

должностное лицо, на имя которого направлено заявление (заведующий);

- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

3.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

3.7. Работодатель обязан уведомить каждого работника в письменной форме в срок до 31 октября 2020 года об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Уведомление об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, работодатель вправе составить в письменном виде и вручить лично работнику МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160». Если работник отсутствует на работе, то уведомление работодатель вправе отправить по почте заказным письмом с уведомлением о вручении, направить курьерской службой или отправить скан-копию уведомления по электронной почте работнику.

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

4.1. Работник МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

4.2. Работник имеет право на:

4.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

4.2.8. участие в управлении МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

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

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

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

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

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

4.3. Работник обязан:

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

4.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

4.3.3. выполнять установленные нормы труда;

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

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

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

4.3.7. по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры.

4.4. Педагогические работники МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» пользуются следующими академическими правами и свободами:

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

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

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

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

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

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

4.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160»;

4.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

4.4.9. право на участие в управлении МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160»;

4.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», в том числе через органы управления и общественные организации;

4.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

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

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

4.5. Педагогические работники МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

4.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

4.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

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

4.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

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

4.6. Педагогические работники МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» обязаны:

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

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

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

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

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

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

4.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» получать дополнительное профессиональное образование;

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

4.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

4.6.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

4.6.11. соблюдать устав МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», настоящие Правила;

4.6.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160»;

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

4.7. Конкретные трудовые обязанности работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

5.1. Работодатель имеет право:

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

5.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

5.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

5.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160»;

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

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

- 5.1.7. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;
- 5.1.8. устанавливать штатное расписание МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160»;
- 5.1.9. распределять должностные обязанности между работниками МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160».
- 5.2. Работодатель обязан:
- 5.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 5.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 5.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 5.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- 5.2.6. своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами, за первую половину месяца - 23 число и за вторую половину месяца 8 число каждого месяца.
- 5.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 5.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 5.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 5.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 5.2.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

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

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

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

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

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

5.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

5.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160».

## **6. Материальная ответственность работодателя перед работником**

6.1. Материальная ответственность МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

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

6.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

6.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за

каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

## **7 Рабочее время и его использование**

7.1. Режим работы МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» определяется Уставом и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) заведующего МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160».

В МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» устанавливается пятидневная рабочая неделя с 7:00 до 19:00 при 12-часовом пребывании детей. Рабочее время педагогических работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» определяется графиками работы, учебным расписанием, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

Для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя в соответствии с графиками работы. Графики работы утверждаются заведующим МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» с учетом мнения профсоюзного органа и предусматривают время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под подпись.

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

- а) режима деятельности МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», связанного с пребыванием обучающихся и другими особенностями работы МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160»;
- б) положений федеральных нормативных правовых актов ;
- в) объема фактической нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;
- г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;
- д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

7.3. Режим работы заведующего МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

7.4. Инженерно-техническим, административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

7.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается заведующим МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160».

7.6. Педагогическим работникам МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается воспитательная работа, в том числе практическая подготовка, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

7.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных федеральными нормативными правовыми актами.

7.9. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами.

7.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, нормы часов устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

7.11. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные (тренировочные) занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.

7.12. Учебная нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

7.13. Конкретная продолжительность занятий а также перерывов между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

7.14. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

7.15. При определении учебной нагрузки педагогических работников в МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» ее объем устанавливается по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю.

7.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160».

7.17. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.

7.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества групп.

7.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон), за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

7.20. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

7.21. Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных

предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160».

Локальные нормативные акты МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160».

7.22. В случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

7.23. При возложении на учителей МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», для которых МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку педагогических работников.

7.24. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

7.25. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

7.26. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки.

7.27. К другой части педагогической работы работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

7.28. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно педагогическим работником МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- в порядке, устанавливаемом настоящими Правилами, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

- настоящими Правилами – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- планами и графиками МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», утверждаемыми локальными нормативными актами МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие

дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

– локальными нормативными актами МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» – периодические кратковременные дежурства в МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

7.29. При составлении графика дежурств в МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы – с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

7.30. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160»), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» не требуется.

7.31. При наличии возможности МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» составляет расписание занятий, планы и графики работ таким образом, чтобы работники имели свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

7.32. МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» при составлении графиков работы педагогических и иных работников исключает перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением случаев, предусмотренных

7.33. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников.

7.34. Рабочий день начинается за 10 минут до начала.

7.35. Вход в группу после начала занятия разрешается только заведующему МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» и его заместителям в целях контроля.

7.36. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала заведующему МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.37. Периоды отмены (приостановки) занятий и деятельности по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников учреждения и регулируются в порядке, который установлен для каникулярного времени.

## **8. Время отдыха**

8.1. Работникам МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» устанавливаются следующие виды времени отдыха:

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

8.2. Работникам МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

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

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

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

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

8.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

8.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю

8.3.3. Общим выходным днем является воскресенье.

8.3.4. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем устанавливается суббота.

8.3.5. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» или трудовым договором.

8.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

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

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

8.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

8.6.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Как правило, отпуска предоставляются в период летних каникул.

8.6.3. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливает Правительство.

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

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

8.7.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании

отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

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

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

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

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

8.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» с учетом мнения профсоюзного комитета МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160».

8.12. МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

8.13. О времени начала отпуска МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

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

- работникам до 18 лет;
- родителям, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;
- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
- работникам, у которых трое и более детей до 12 лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- женам военнослужащих.

8.15. МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.16. По соглашению между работником и МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.17. МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

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

8.19. 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, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

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

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

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

8.21. Педагогическим работникам МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

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

9.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу,

новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

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

9.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

9.3. За особые трудовые заслуги работники МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

9.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

## **10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

10.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160», настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами ЦО, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

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

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

10.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение. Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

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

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

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

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

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

10.7. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Настоящие Правила утверждаются заведующим МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160» с учетом мнения профсоюзного комитета МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160».

11.2. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160», до начала выполнения его трудовых обязанностей.

«Согласовано»  
Председатель ПК МБДОУ  
МО г. Краснодар «Детский сад №160 »  
\_\_\_\_\_ С. А. Бабенко  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г

«Утверждаю»  
Заведующий МБДОУ  
МО г. Краснодар «Детский сад №160»  
\_\_\_\_\_ С.Н. Червонько  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г

**Перечень  
профессий и должностей с вредными условиями труда, по которым  
предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день**

№ п/п.	Наименование профессии или должности	Доплата в % от оклада (класс условий труда 3.1., 3.2.,3.3.,3.4.)	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) (класс условий труда 3.2.,3.3.,3.4.)	Продолжительность рабочего времени (часов в неделю) (класс условий труда 3.3.,3.4.)
1	2	3	4	5
1.	Шеф-повар	8	7	-
2.	Повар	8	7	-
3.	Кладовщик	8	7	
4.	Машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды	8	7	-

**Согласовано:**

председатель ПК МБДОУ МО  
г. Краснодар «Детский сад № 160»  
\_\_\_\_\_ С.А. Бабенко  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020г.

**Утверждено:**

Приказом заведующего МБДОУ МО  
г. Краснодар «Детский сад № 160»  
от 31.08.2020 № 114-О  
\_\_\_\_\_ С.Н. Червонько  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения муниципального образования город  
Краснодар «Детский сад комбинированного вида № 160»**

**г. Краснодар  
2020 г.**

## Раздел I Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида № 160» (далее - Положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида № 160» (далее – МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160»), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Положение распространяется на оплату труда работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» реализующего основную образовательную программу дошкольного образования, находящегося в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар и распространяет своё действие с **01.09.2020** года.

2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.03.2014г. № 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар», с учетом изменений и дополнений;

- постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014г. № 1732 «О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

- постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25 марта 2014г. № 1723 «О доплатах педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»;

- приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3. Положение включает в себя:

- базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера.

4. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации в соответствии федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Краснодарского края, муниципальными нормативными правовыми актами, с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Краснодарской городской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160».

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

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.

В случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера. Кроме того, работникам может быть оказана материальная помощь.

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

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

8. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются организацией самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

9. Фонд оплаты труда организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке организации, и средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

На выплаты стимулирующего характера направляется не менее 30% фонда оплаты труда организации.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации утверждается в соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 26.08.2013г. № 6414 "Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в дошкольном и общем образовании, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования", не более 40%.

## Раздел II Порядок и условия оплаты труда

10. Базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов к базовым окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемым должностям работников в соответствии с профессиональными квалификационными уровнями.

10.1. По профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
1	2
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня»	5726
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня»	5823
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня»	6405
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	5823
Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	6598

10.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы, рублей
1	2
«Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников (за исключением отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности) "	8794

11. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель организации самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Минимальные повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере **115** рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

Оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения, педагогического работника определяется по формуле:

$$\text{Оп} = \frac{(\text{Об} \times \text{К} + \text{Дк}) \times \text{Уф}}{\text{Ун}}, \text{ где:}$$

Оп - оклад педагогического работника;

Об - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы педагогического работника;

К - повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы по профессиональным квалификационным уровням;

Дк - ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей;

Уф - фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю педагогического работника;

Ун - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

12. Базовые оклады (базовые должностные оклады) профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и составляют:

Квалификационный разряд работ	Должностной оклад, рублей
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5629
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5823
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5919
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6019
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6209
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6405
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6598

13. Распределение профессий рабочих учреждений по квалификационным уровням приведено в [приложении № 2](#) к настоящему Положению.

14. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время отмены занятий, оплата за это время не производится.

15. Перед получением заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику выдается расчётный лист по форме согласно [приложению № 6](#) к настоящему Положению.

В расчётном листе коды начислений и удержаний заработной платы указываются в соответствии с [приложением № 7](#) к настоящему Положению.

Заработная плата выплачивается через банковский счёт с использованием банковских карт два раза в месяц не позднее 23 числа текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

16. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с [приложением № 3](#) к настоящему Положению.

### **Раздел III**

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

17. Работникам МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» предусмотрено установление следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- надбавки за интенсивность и эффективность работы;

- надбавки за выслугу лет;

- премии по итогам работы;

- премии за качество выполняемых работ;

- выплаты стимулирующего характера, установленные муниципальными правовыми актами:

- выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и муниципальных образовательных организаций дополнительного образования;

- выплата педагогическим работникам, помощникам воспитателя и младшим воспитателям муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования

- выплата работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя, работников, указанных в настоящем пункте).

18. В МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается организацией с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

19. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

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

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории;

21. Повышающий коэффициент к окладу за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный ...», «Народный ...»; «Почётный ...»

0,15 – за учёную степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

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

23. Работникам МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу:

- надбавка за интенсивность и эффективность работы;

- надбавка за выслугу лет.

24. Надбавка за интенсивность и эффективность работы устанавливается в абсолютном значении ([приложение № 5](#)):

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

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

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряжённость выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

24.1. Интенсивность и эффективность профессиональной деятельности педагогических работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» определяется по результатам мониторинга критериев рейтинговой оценки деятельности, указанных в приложении № 9 к настоящему Положению.

Каждый педагог ежемесячно самостоятельно заполняет анкету по критериям рейтинговой оценки.

Результаты самооценки педагогических работников ежеквартально рассматриваются общественным органом управления учреждения - комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160».

По результатам рассмотрения для каждого педагогического работника определяются баллы по каждому критерию и показателю, находится их общая сумма. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Итоговые баллы суммируются по всем педагогическим работникам.

24.2. На стимулирующие выплаты, указанные в п. 24 настоящего Положения, направляется не менее 0,1 доли стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» (далее - ФОТ).

Конкретный размер доли отчислений на стимулирующие выплаты педагогическим работникам МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» по итогам рейтинговой оценки деятельности, указанные в п. 24.1 настоящего Положения, на очередной финансовый год устанавливается приказом заведующего МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», исходя из анализа фактически сложившихся затрат на ФОТ учреждения с учётом реальных потребностей.

При изменении в течение финансового года годового фонда оплаты труда МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» размер доли корректируется.

24.3. Денежный эквивалент одного балла рейтинговой оценки устанавливается приказом заведующего МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» ежемесячно и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Э} = \frac{\text{Фст} * \text{Д}}{\sum \text{Бл}}, \text{ где}$$

Э - денежный эквивалент одного балла (в рублях);

Фст - среднемесячный объём стимулирующей части ФОТ (без учёта начислений на выплаты по оплате труда), руб.;

Д - доля отчислений на стимулирующие выплаты педагогическим работникам по итогам рейтинговой оценки деятельности;

$\sum \text{Бл}$  - сумма баллов, набранная всеми педагогическими работниками МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» по критериям рейтинговой оценки деятельности.

Денежный эквивалент одного балла округляется до целого рубля по правилам математики.

25. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организаций в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

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 %.

26. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персонального повышающий коэффициент к окладу и надбавки за интенсивность и эффективность работы, устанавливаются пропорционально объёму рабочей нагрузки.

27. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут выплачиваться премии:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником «День учителя» выплачивается работникам одновременно.

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

При премировании учитывается:

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

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии 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.

Порядок выплаты премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода определяется локальным актом организации.

29. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город Краснодар;
- присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город Краснодар, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почётной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства

образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования город Краснодар.

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

31. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации на основании протокола заседания Комиссии с учётом мнения профсоюзного комитета работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников, с участием представительного органа работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников. Комиссия утверждается приказом руководителя МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» и состоит из семи человек.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

- заместителям руководителя, и иным работникам, подчинённым руководителю непосредственно, – по представлению руководителя организации;
- работникам, подчинённым заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя организации.

31.1. Выплата отдельным категориям работников в размере **160** рублей в месяц устанавливаются следующим категориям работников:

- педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед));
- учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, помощник воспитателя);
- обслуживающий персонал (дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтёр), уборщик служебных помещений).

Выплата осуществляется исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объёме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

31.2. Выплата педагогическим работникам (руководителям организаций, заместителям руководителей, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, педагогическим работникам, помощникам воспитателя и младшим воспитателям муниципальных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования) в размере **1000** рублей в месяц и осуществляется исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени.

Выплата работникам, занимающим соответствующую должность, производится пропорционально рабочей нагрузке и отработанному времени. При условии рабочей нагрузки, установленной свыше 1 ставки, выплата производится за 1 ставку.

31.3. Остальным работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования (за исключением указанных в

пункте 31.2) устанавливается в размере **500** рублей в месяц и осуществляется исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени.

Выплата работникам, занимающим соответствующую должность, производится пропорционально рабочей нагрузке и отработанному времени. При условии рабочей нагрузки, установленной свыше 1 ставки, выплата производится за 1 ставку.

31.4. В соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014 № 1732 «О денежной выплате для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» в учреждении за счёт поступающих в местный бюджет (бюджет муниципального образования город Краснодар) средств краевого бюджета осуществляются денежные выплаты стимулирующего характера в размере **3000** рублей в месяц **педагогическим работникам** (инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, социальному педагогу, воспитателю, старшему воспитателю, учителю-логопеду, учителю – дефектологу, педагогу-психологу); **учебно-вспомогательному персоналу** (младшему воспитателю, помощнику воспитателя);

**обслуживающему персоналу** (дворнику, сторожу, кастелянше, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, повару, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщику служебных помещений).

Денежная выплата производится работникам по основному месту работы и по основной должности пропорционально рабочей нагрузке. При условии рабочей нагрузки, установленной свыше 1 ставки, денежная выплата производится за 1 ставку.

31.5. В соответствии с постановлением администрации муниципального образования город Краснодар от 25.03.2014 № 1723 «О доплатах педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» за счёт поступающих в местный бюджет (бюджет муниципального образования город Краснодар) средств краевого бюджета в учреждении осуществляется ежемесячная доплата в размере **3000** рублей **педагогическим работникам** (старшему воспитателю, воспитателю, учителю-логопеду, учителю – дефектологу, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу) и заместителю заведующего по воспитательной и методической работе.

Доплата производится работникам, занимающим соответствующую должность, пропорционально рабочей нагрузке. При занятии штатной должности в объёме более 1 ставки, доплата устанавливается как за 1 ставку.

Лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, доплата производится по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по основной должности работник не получает указанную доплату или получает её не в полном размере.

31.6. Размер стимулирующих выплат может быть снижен частично или полностью по следующим причинам:

- снижение качества работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению);

- в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника учреждения;
- в случае наличия замечаний или предписаний контролирующих органов.

31.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## **Раздел IV**

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

32. Оплата труда работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

- за специфику работы педагогическим и другим работникам отдельных учреждений;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу.

33. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

38. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с [приложением № 4](#) к настоящему Положению.

39. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

40. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 06.00 часов утра.

Повышенная оплата труда в ночное время составляет 35 % должностного оклада за каждый час работы и рассчитывается по формуле  $O : P \times H \times 35\%$ , где:

O – оклад;

P – количество рабочих часов по производственному календарю при 5 - дневной рабочей недели;

H – фактически отработанное количество ночных часов в месяц.

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

Размер доплаты составляет:

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

двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

## **Раздел V Материальная помощь**

45. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

## **Раздел VI**

### **Оплата труда руководителя организации, заместителей руководителя**

47. Заработная оплата руководителя, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

48. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемой им организации и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

49. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются на 30 % ниже должностного оклада руководителя организации.

Должностные оклады заместителей руководителя подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

50. Стимулирующие и компенсационные выплаты руководителю организации устанавливаются приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

## **Раздел VII**

### **Штатное расписание**

53. Административно-управленческий персонал

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

- заведующий;
- заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе;
- шеф-повар;
- заведующий производством.

#### 54. Педагогический персонал

В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с воспитанниками.

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

#### 55. Учебно-вспомогательный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:

- младший воспитатель;
- специалист в сфере закупок;
- делопроизводитель;
- специалист по кадрам.

#### 56. Обслуживающий персонал

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:

- дворник;
- уборщик служебных помещений;
- повар;
- кухонный рабочий;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- кладовщик;
- кастелянша;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды;

Принято на общем собрании трудового коллектива  
МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160» протокол  
общего собрания от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**

### **РАЗМЕРЫ**

**повышающих коэффициентов к базовым размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемым должностям работников организации**

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	минимальные повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности служащих первого уровня	
1.1.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель	0,00
2.	Должности служащих второго уровня	
2.3.	3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар)	0,15
3.	Должности служащих третьего уровня	
3.1.	1 квалификационный уровень: специалист по кадрам	0,00
4.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
4.1.	помощник воспитателя	0,00
5.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
5.1.	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
6.	Должности педагогических работников	
6.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	0,00
6.2.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования	0,08
6.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	0,09
6.4.	4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

### ПЕРЕЧЕНЬ профессий рабочих учреждения

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1	2

1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, швея
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: повар, швея

### **ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**

#### **ПОРЯДОК и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160», применяется при оплате:

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

- за часы, отработанные в порядке оказания платной дополнительной образовательной и иной услуги;

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

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

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

Размер почасовой оплаты труда увеличивается на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размер оплаты за один час оказания дополнительной платной услуги определяется в соответствии с экономическим обоснованием цены конкретной услуги.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ № 4**

### **ВЫПЛАТЫ**

**за специфику работы педагогическим и другим работникам  
к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы**

№ п/п	Критерии	Процент (сумма)
----------	----------	--------------------

		ежемесячных выплат
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) группах компенсирующей направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.	20 %*

\* Конкретный перечень работников и конкретный размер выплаты определяется руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ № 5**

**О размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида № 160»**

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с разделом III положения об оплате труда работников МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160».

2. Виды и размеры стимулирующих выплат:

№ п/п	Условие	Размер в руб.
<b>1. НАДБАВКА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ПЕРСОНАЛ</b>		
<b>ЗАВЕДУЮЩИЙ</b>		
1.	По приказу департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар	
<b>ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ И МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ, СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	до 20 000,00
2.	- за качественную организацию и успешное проведение эффективных мероприятий для воспитанников и сотрудников ДОО	до 20 000,00
3.	- за качественное проведение открытых мероприятий	до 20 000,00
4.	- за качественную организацию работы органов, участвующих в управлении ДОО (методический совет, педагогический совет, родительский комитет и т.д.)	до 20 000,00
5.	- за результативное участие в районных, городских, краевых, всероссийских конкурсах	до 20 000,00
6.	- за организацию публикаций научно практической деятельности в средствах массовой информации (журналы, сайты, блоги)	до 20 000,00
7.	- за качественную работу по организации взаимосвязи специалистов узкой направленности в развитии и коррекции эмоциональной сферы детей	до 20 000,00
8.	- за повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и т.п.)	до 20 000,00
9.	- за высокую результативность по педагогическому просвещению родителей	до 20 000,00
10.	- за проведение качественной подготовки мероприятий, связанной с уставной деятельностью учреждения	до 20 000,00
11.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА РАЗРАБОТКУ И ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ЭФФЕКТИВНЫХ ПРОГРАММ, МЕТОДИК, ФОРМ (ОБУЧЕНИЯ, ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ УЧЕБНЫМ ПРОЦЕССОМ), СОЗДАНИЕ КРАЕВЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫХ ПЛОЩАДОК, ПРИМЕНЕНИЕ В РАБОТЕ ДОСТИЖЕНИЙ НАУКИ, ПЕРЕДОВЫХ МЕТОДОВ ТРУДА, ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В РАБОТЕ</b>		
1.	- за методическое руководство педагогическим коллективом ДОО с применением компьютерной техники и программного обеспечения	до 20 000,00
2.	- за организацию работы учреждения в инновационном режиме	до 20 000,00
3.	- за участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработку и внедрение авторских программ в дошкольное воспитание, стабильность и рост качества обучения	до 20 000,00
4.	- за разработку и реализацию совместных со специалистами и	до 20 000,00

№ п/п	Условие	Размер в руб.
	педагогами проектов, направленных на развитие ДОО и повышения его имиджа	
5.	- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации воспитательно-образовательного процесса) и применение их	до 20 000,00
6.	- за поддержку и сопровождение сайта учреждения	до 20 000, 00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за качественное и своевременное оформление документов по организации платных дополнительных услуг	до 15 000,00
2.	- за высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОО	до 15 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
2.	- за работу с молодыми специалистами по оказанию методической помощи	до 15 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	до 20 000,00
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00
<b>ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО АХР, ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за создание условий для качественного осуществления воспитательно-образовательного процесса	до 20 000,00
2.	- за качественную организацию работы младшего обслуживающего персонала	до 20 000,00
3.	- за проведение качественной подготовки мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 20 000,00
4.	- за качественную работу по пожарной безопасности и охране труда; обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми работниками ДОО	до 20 000,00
5.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за качественную работу с организациями при заключении договоров	до 15 000,00
2.	- за своевременную подготовку ДОО к новому учебному году, зимнему сезону	до 15 000,00
3.	- за успешно проведенную инвентаризацию материальных ценностей	до 15 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
1.	- за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях	до 15 000,00

№ п/п	Условие	Размер в руб.
	ДОО (соблюдение светового, воздушного режимов).	
2.	- за экономное расходование электроэнергии, воды, сохранность оборудования	до 15 000,00
3.	- за разъездной характер работы	до 15 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	до 20 000,00
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00
<b>ШЕФ-ПОВАР, ЗАВЕДУЮЩИЙ ПРОИЗВОДСТВОМ</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- контроль за технологией приготовления пищи, нормами закладки сырья и соблюдением работниками санитарных требований и правил личной гигиены	до 20 000,00
2.	- за качественную организацию работы на пищеблоке (санитарное состояние, работа с персоналом)	до 20 000,00
3.	- за оценку качества поступающей продукции от поставщиков продуктов питания	до 20 000,00
4.	- за сохранность оборудования и инвентаря, бережное отношение к имуществу, экономное расходование имеющихся средств, электроэнергии, водоснабжения	до 20 000,00
5.	- за творческий подход, применение современных технологий в приготовлении и оформлении блюд	до 20 000,00
6.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за активное участие в общественных мероприятиях ДОО (уборка, субботниках, ремонте и т.п.)	до 15 000,00
2.	- за успешно проведенную инвентаризацию материальных ценностей	до 15 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
1.	- за разработку и внедрение в меню новых блюд	до 15 000,00
2.	- за высококачественное приготовление пищи в соответствии с требованиями СанПиН	до 15 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	до 20 000,00
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00
<b>ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ</b>		

№ п/п	Условие	Размер в руб.
<b>ВОСПИТАТЕЛЬ</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и т.п.)	до 20 000,00
2.	- за участие и победу воспитателей и воспитанников в смотрах, конкурсах различного уровня	до 20 000,00
3.	- за качественную организацию и успешное проведение эффективных мероприятий для воспитанников и сотрудников ДОО	до 20 000,00
4.	- за достижение воспитанниками высоких показателей в усвоении программного материала	до 20 000,00
5.	- за качественную просветительскую работу с родителями и населением округа	до 20 000,00
6.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА РАЗРАБОТКУ И ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ЭФФЕКТИВНЫХ ПРОГРАММ, МЕТОДИК, ФОРМ (ОБУЧЕНИЯ, ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ УЧЕБНЫМ ПРОЦЕССОМ), СОЗДАНИЕ КРАЕВЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫХ ПЛОЩАДОК, ПРИМЕНЕНИЕ В РАБОТЕ ДОСТИЖЕНИЙ НАУКИ, ПЕРЕДОВЫХ МЕТОДОВ ТРУДА, ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В РАБОТЕ</b>		
1.	- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации воспитательно-образовательного процесса) и их применение	до 20 000,00
2.	- за участие в инновационной деятельности, разработку и внедрение авторских программ и рост качества обучения	до 20 000,00
3.	- организация новых эффективных форм обучения в совместной деятельности педагогов и специалистов	до 20 000,00
4.	- за разработку авторских пособий, игр, атрибутов, мини музеев, методических разработок	до 20 000,00
5.	- за изготовление оборудования для предметно – развивающей среды и создание комфортных условий пребывания детей в учреждении	до 20 000,00
6.	- за применение в работе наглядных материалов, демонстрационных и раздаточных, использование аудио, видео карточек, интерактивного оборудования	до 20 000,00
7.	- за поддержку и сопровождение сайта учреждения	до 20 000, 00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за качественное и своевременное оформление документации	до 15 000,00
2.	- за высокий уровень подготовки к аттестации	до 15 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
1.	- за эффективность работы с родителями, проведение мероприятий объединяющих родителей и детский сад	до 15 000,00
2.	- за стабильно высокую посещаемость воспитанников	до 15 000,00
3.	- за организацию работы с родителями по своевременной оплате за детский сад	до 15 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада,	до 20 000,00

№ п/п	Условие	Размер в руб.
	округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00
<b>ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и т.п.)	до 20 000,00
2.	- за участие и победу воспитанников в смотрах, конкурсах различного уровня	до 20 000,00
3.	- за качественную организацию и успешное проведение эффективных мероприятий для воспитанников и сотрудников ДОО	до 20 000,00
4.	- за достижение воспитанниками высоких показателей в усвоении программного материала	до 20 000,00
5.	- за качественную просветительскую работу с родителями и населением округа	до 20 000,00
6.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА РАЗРАБОТКУ И ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ЭФФЕКТИВНЫХ ПРОГРАММ, МЕТОДИК, ФОРМ (ОБУЧЕНИЯ, ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ УЧЕБНЫМ ПРОЦЕССОМ), СОЗДАНИЕ КРАЕВЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫХ ПЛОЩАДОК, ПРИМЕНЕНИЕ В РАБОТЕ ДОСТИЖЕНИЙ НАУКИ, ПЕРЕДОВЫХ МЕТОДОВ ТРУДА, ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В РАБОТЕ</b>		
1.	- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации воспитательно-образовательного процесса) и их применение	до 20 000,00
2.	- за участие в инновационной деятельности, разработку и внедрение авторских программ и рост качества обучения	до 20 000,00
3.	- организация новых эффективных форм обучения в совместной деятельности педагогов и специалистов и родителей	до 20 000,00
4.	- за разработку авторских пособий, игр, атрибутов, методических разработок	до 20 000,00
5.	- за применение в работе наглядных материалов, демонстрационных и раздаточных, использование аудио, видео карточек, интерактивного оборудования	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за качественное и своевременное оформление документации	до 15 000,00
2.	- за высокий уровень подготовки к аттестации	до 15 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
1.	- за эффективность работы с родителями, проведение мероприятий объединяющих родителей и детский сад	до 15 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт	до 20 000,00

№ п/п	Условие	Размер в руб.
	помещений и т.д.)	
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00
<b>ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и т.п.)	до 20 000,00
2.	- за участие и победу воспитанников в смотрах, конкурсах различного уровня	до 20 000,00
3.	- за качественную организацию и успешное проведение эффективных мероприятий для воспитанников и сотрудников ДОО	до 20 000,00
4.	- за достижение воспитанниками высоких показателей в усвоении программного материала	до 20 000,00
5.	- за качественную просветительскую работу с родителями и населением округа	до 20 000,00
6.	- за качественное проведение оздоровительных мероприятий	до 15 000,00
7.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА РАЗРАБОТКУ И ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ЭФФЕКТИВНЫХ ПРОГРАММ, МЕТОДИК, ФОРМ (ОБУЧЕНИЯ, ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ УЧЕБНЫМ ПРОЦЕССОМ), СОЗДАНИЕ КРАЕВЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫХ ПЛОЩАДОК, ПРИМЕНЕНИЕ В РАБОТЕ ДОСТИЖЕНИЙ НАУКИ, ПЕРЕДОВЫХ МЕТОДОВ ТРУДА, ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В РАБОТЕ</b>		
1.	- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации воспитательно-образовательного процесса) и их применение	до 20 000,00
2.	- за участие в инновационной деятельности, разработку и внедрение авторских программ и рост качества обучения	до 20 000,00
3.	- организация новых эффективных форм обучения в совместной деятельности педагогов и специалистов и родителей	до 20 000,00
4.	- за разработку авторских пособий, игр, атрибутов, методических разработок	до 20 000,00
5.	- за применение в работе наглядных материалов, демонстрационных и раздаточных, использование аудио, видео карточек, интерактивного оборудования	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за качественное и своевременное оформление документов	до 15 000,00
2.	- за высокий уровень подготовки к аттестации	до 15 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
1.	- за эффективность работы с родителями, проведение мероприятий объединяющих родителей и детский сад	до 15 000,00
2.	- за стабильно высокую посещаемость воспитанников	до 15 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие	до 20 000,00

№ п/п	Условие	Размер в руб.
	в демонстрациях, оформлении интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00
<b>МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и т.п.)	до 20 000,00
2.	- за участие и победу воспитанников в смотрах, конкурсах различного уровня	до 20 000,00
3.	- за качественную организацию и успешное проведение эффективных мероприятий для воспитанников и сотрудников ДОО	до 20 000,00
4.	- за достижение воспитанниками высоких показателей в усвоении программного материала	до 20 000,00
5.	- за качественную просветительскую работу с родителями и населением округа	до 20 000,00
6.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА РАЗРАБОТКУ И ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ЭФФЕКТИВНЫХ ПРОГРАММ, МЕТОДИК, ФОРМ (ОБУЧЕНИЯ, ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ УЧЕБНЫМ ПРОЦЕССОМ), СОЗДАНИЕ КРАЕВЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫХ ПЛОЩАДОК, ПРИМЕНЕНИЕ В РАБОТЕ ДОСТИЖЕНИЙ НАУКИ, ПЕРЕДОВЫХ МЕТОДОВ ТРУДА, ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В РАБОТЕ</b>		
1.	- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации воспитательно-образовательного процесса) и их применение	до 20 000,00
2.	- за участие в инновационной деятельности, разработку и внедрение авторских программ и рост качества обучения	до 20 000,00
3.	- организация новых эффективных форм обучения в совместной деятельности педагогов и специалистов	до 20 000,00
4.	- за разработку авторских пособий, игр, атрибутов, методических разработок	до 20 000,00
5.	- за применение в работе наглядных материалов, демонстрационных и раздаточных, использование аудио, видео карточек, интерактивного оборудования	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за качественное и своевременное оформление документации	до 15 000,00
2.	- за высокий уровень подготовки к аттестации	до 15 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
1.	- за эффективность работы с родителями, проведение мероприятий объединяющих родителей и детский сад	до 15 000,00
2.	- за стабильно высокую посещаемость воспитанников	до 15 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие	до 20 000,00

№ п/п	Условие	Размер в руб.
	в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00
<b>УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и т.п.)	до 20 000,00
2.	- за участие и победу воспитанников в смотрах, конкурсах различного уровня	до 20 000,00
3.	- за качественную организацию и успешное проведение эффективных мероприятий для воспитанников и сотрудников ДОО	до 20 000,00
4.	- за достижение воспитанниками высоких показателей в усвоении программного материала	до 20 000,00
5.	- за качественную просветительскую работу с родителями и населением округа	до 20 000,00
6.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА РАЗРАБОТКУ И ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ЭФФЕКТИВНЫХ ПРОГРАММ, МЕТОДИК, ФОРМ (ОБУЧЕНИЯ, ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ УЧЕБНЫМ ПРОЦЕССОМ), СОЗДАНИЕ КРАЕВЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫХ ПЛОЩАДОК, ПРИМЕНЕНИЕ В РАБОТЕ ДОСТИЖЕНИЙ НАУКИ, ПЕРЕДОВЫХ МЕТОДОВ ТРУДА, ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В РАБОТЕ</b>		
1.	- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации воспитательно-образовательного процесса) и их применение	до 20 000,00
2.	- за участие в инновационной деятельности, разработку и внедрение авторских программ и рост качества обучения	до 20 000,00
3.	- организация новых эффективных форм обучения в совместной деятельности педагогов и специалистов и родителей	до 20 000,00
4.	- за разработку авторских пособий, игр, атрибутов, методических разработок	до 20 000,00
5.	- за применение в работе наглядных материалов, демонстрационных и раздаточных, использование аудио, видео карточек, интерактивного оборудования	до 20 000,00
6.	- за внедрение новых форм диагностики	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за качественное и своевременное оформление документации	до 15 000,00
2.	- за высокий уровень подготовки к аттестации	до 15 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
1.	- за эффективность работы с родителями, проведение мероприятий объединяющих родителей и детский сад	до 15 000,00
2.	- за стабильно высокую посещаемость воспитанников	до 15 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		

№ п/п	Условие	Размер в руб.
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	до 20 000,00
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00
<b>УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ</b>		
<b>МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за помощь и активное участие в учебно-воспитательном процессе	до 20 000,00
2.	- за привитие культурно-гигиенических навыков детям	до 20 000,00
3.	- за создание качественных условий для сохранения жизни и здоровья воспитанников (соблюдение санэпидрежима, образцовое санитарное содержание рабочего места, закреплённой зоны обслуживания, отсутствие карантина)	до 20 000,00
4.	- за работу по снижению заболеваемости воспитанников	до 20 000,00
5.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за помощь и активное участие в мероприятиях ДОО (праздниках, утренниках, собраниях и др. мероприятиях).	до 15 000,00
2.	- за активную помощь в изготовлении пособий и дидактического материала	до 15 000,00
3.	- за активную помощь в эстетическом оформлении и содержании группы и детского сада	до 15 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
1.	- за стабильно высокую посещаемость воспитанников	до 15 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	до 20 000,00
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00
<b>СПЕЦИАЛИСТ В СФЕРЕ ЗАКУПОК</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за качественную работу по размещению муниципальных контрактов по Федеральным законам	до 20 000,00
2.	- за качественную работу на сайте <a href="http://bus.gov.ru">http://bus.gov.ru</a>	до 20 000,00
3.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за качественное и своевременное оформление документации	до 15 000,00

№ п/п	Условие	Размер в руб.
2.	- за качественное проведения мониторинга цен и экономию бюджетных средств	до 15 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
1.	- за отсутствие обоснованных подтвержденных жалоб (замечаний) по результатам процедур планирования	до 15 000,00
2.	- за своевременное осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд учреждения	до 15 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	до 20 000,00
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00
<b>ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ, СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за своевременную и качественную работу с документами согласно трудовому законодательству	до 20 000,00
2.	- за образцовое ведение номенклатуры дел	до 20 000,00
3.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за срочную напряженную работу в период подготовки документов для вышестоящих организаций	до 20 000,00
2.	- за ведение документации по компенсационным выплатам за содержание ребенка в детском саду	до 15 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
1.	- за качественное и своевременное оформление документации	до 15 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	до 20 000,00
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00
<b>МЛАДШИЙ ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ</b>		
<b>ПОВАР, КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за качественную работу и высокий уровень мастерства.	до 20 000,00
2.	- за соблюдение инструкций по охране труда, противопожарной безопасности и производственной санитарии	до 20 000,00
3.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по	до 20 000,00

№ п/п	Условие	Размер в руб.
	учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за применение современных технологий в приготовлении пищи	до 20 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
1.	- за творческий подход, применение современных технологий в приготовлении и оформлении блюд	до 15 000,00
2.	- за образцовое содержание рабочего места, закреплённой зоны обслуживания	до 15 000,00
3.	- за сохранность оборудования и инвентаря, бережное отношение к имуществу, экономное расходование имеющихся средств, электроэнергии, водоснабжения	до 15 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	до 20 000,00
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00
<b>ДВОРНИК</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за соблюдение инструкций по охране труда, противопожарной безопасности и производственной санитарии	до 20 000,00
2.	- за участие в мероприятиях по благоустройству территории и проведении сезонных работ	до 20 000,00
3.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за качественное проведение срочных ремонтных работ	до 15 000,00
2.	- за активное участие в качественной ликвидации аварий	до 15 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
1.	- за работу в особых климатических условиях в течение года (низкая или повышенная температура воздуха, дождь, снег, листопад и т.п.)	до 15 000,00
2.	- за содержание территории около мусороуборочных контейнеров в образцовом содержании	до 15 000,00
3.	- за проведение дезинфекции мусорных контейнеров	до 15 000,00
4.	- за уборку близлежащей к детскому саду территории (10м.)	до 15 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	до 20 000,00
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00

№ п/п	Условие	Размер в руб.
<b>РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за соблюдение инструкций по охране труда, противопожарной безопасности и производственной санитарии	до 20 000,00
2.	- за участие в мероприятиях по благоустройству территории и проведении сезонных работ	до 20 000,00
3.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за качественное проведение срочных ремонтных работ, за изготовление оборудования	до 15 000,00
2.	- за работу в подвальном помещении	до 15 000,00
3.	- за активное участие в качественной ликвидации аварий	до 15 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
1.	- за подъем и перенос тяжестей	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	до 20 000,00
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00
<b>КЛАДОВЩИК</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за качественный прием материальных ценностей и участие в претензионной работе к поставщикам.	до 20 000,00
2.	- за правильность учета, хранение и движение материальных ценностей в кладовой	до 20 000,00
3.	- за соблюдение инструкций по охране труда, противопожарной безопасности и производственной санитарии	до 20 000,00
4.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за успешно проведенную инвентаризацию материальных ценностей	до 15 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
1.	- за составление заявок по муниципальному заказу	до 15 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	до 20 000,00
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на	до 20 000,00

№ п/п	Условие	Размер в руб.
	территории учреждения и за его пределами)	
<b>КАСТЕЛЯНША</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за творческий подход к изготовлению костюмов для проведения мероприятий и праздников в ДОО	до 20 000,00
2.	- за активное участие в подготовке к проведению праздничных мероприятий	до 20 000,00
3.	- за соблюдение инструкций по охране труда, противопожарной безопасности и производственной санитарии	до 20 000,00
4.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за успешно проведенную инвентаризацию материальных ценностей	до 15 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
1.	- за образцовое содержание мягкого инвентаря и специальной одежды	до 15 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	до 20 000,00
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00
<b>МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ</b>		
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за соблюдение инструкций по охране труда, противопожарной безопасности и производственной санитарии	до 20 000,00
2.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за работу по стирке белья вручную, с использованием моющих и дезинфицирующих средств	до 20 000,00
<b>ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЁННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ</b>		
1.	- за работу, связанную с повышенной опасностью	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	до 20 000,00
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00
<b>УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ</b>		

№ п/п	Условие	Размер в руб.
<b>ЗА СТАБИЛЬНО ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ, ВЫСОКИЕ АКАДЕМИЧЕСКИЕ И ТВОРЧЕСКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ</b>		
1.	- за создание качественных условий для сохранения жизни и здоровья воспитанников (образцовое санитарное содержание рабочего места, закреплённой зоны обслуживания)	до 20 000,00
2.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ ИЛИ СРОЧНЫХ РАБОТ (НА СРОК ИХ ПРОВЕДЕНИЯ)</b>		
1.	- за активное участие в мероприятиях ДОО (праздниках, утренниках)	до 15 000,00
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (участие в демонстрациях, оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений и т.д.)	до 20 000,00
2.	- за работу, не входящую в круг должностных (участие в субботниках, побелка бордюров, деревьев, уборка мусора на территории учреждения и за его пределами)	до 20 000,00
<b>РАБОТНИКАМ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ</b>		
<b>ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ, НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ</b>		
1.	- за поддержку и сопровождение сайта учреждения.	до 20 000,00
2.	- за своевременное и качественное внесение информации в информационную систему АИС «Сетевой город. Образование»	до 20 000,00
3.	- за качественную работу по размещению муниципальных контрактов по Федеральным законам	до 20 000,00
4.	- за ведение документации по компенсационным выплатам за содержание ребенка в детском саду	до 20 000,00
5.	- за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (оформление интерьера детского сада, подготовку и участие в организации и проведении мероприятий детского сада, округа, города, края, уход за растениями, косметический ремонт помещений, покраску оборудования и т.д.)	до 20 000,00
6.	- за повышение авторитета и имиджа ДОО (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и т.п.)	до 20 000,00
7.	- за высокий профессионализм в работе и выполнение приказов по учреждению, выполнение дополнительных поручений руководителя	до 20 000,00
8.	- за активное участие в общественных мероприятиях ДОО (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	до 15 000,00
9.	- за работу уполномоченного по правам участников образовательного процесса	до 15 000,00
10.	- за выполнение работ по составлению архива	до 15 000,00
11.	- за высокий уровень исполнительской дисциплины	до 15 000,00
12.	- за ведение табеля воспитанников в программе «Парус»	до 15 000,00
13.	- за ведение документации по защите персональных данных	до 15 000,00
14.	- за ведение документации в части оформления и написания 10-ти дневного меню	до 15 000,00

### 3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом IV положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар «Детский сад комбинированного вида № 160».

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

3.2. Виды и размеры компенсационных выплат:

№ п/п	Условие	Размер, в % от должностного оклада.
<b>1. ДОПЛАТА ЗА РАБОТУ С ВРЕДНЫМИ И ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА</b>		
<b>ШЕФ-ПОВАР, ПОВАР, КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ, КЛАДОВЩИК</b>		
1.	За работу с повышенной температурой воздуха (у горячих плит)	По результатам аттестации рабочих мест
2.	За работу по переносу тяжестей	
<b>МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ</b>		
1.	За работу по переносу тяжестей	По результатам аттестации рабочих мест
2.	За работу дезинфицирующими, моющими средствами	
<b>2. ПОВЫШЕННАЯ ОПЛАТА</b>		
1.	За работу в выходные и праздничные дни	100%
2.	За сверхурочную работу за первые два часа за последующие часы	в полуторном размере в двойном размере
3.	Оплата труда в ночное время (с 22.00 до 06.00)	35 %
<b>3. ДОПЛАТЫ ПО ТК РФ</b>		
1.	За <i>совмещение</i> профессий (должностей) устанавливается всем категориям работников на время отсутствия основного работника (из вакантной ставки) пропорционально отработанному времени и объёму выполняемой работы Работа осуществляется в основное рабочее время по другой должности профессии работника.	по соглашению сторон (от объема работы), предел не ограничен
2.	За <i>расширение зон обслуживания</i> устанавливается всем категориям работников на время отсутствия основного работника (из вакантной ставки) пропорционально отработанному времени и объёму выполняемой работы. Работа осуществляется в основное рабочее время по должности работника, которую он занимает.	по соглашению сторон (от объема работы), предел не ограничен
3.	Доплата за <i>увеличенный объём</i> работы устанавливается всем категориям работников на время отсутствия основного работника (из вакантной ставки) пропорционально отработанному времени и объёму выполняемой работы Работа осуществляется в основное рабочее время по должности работника, которую он занимает.	По соглашению сторон (от объема работы), предел не ограничен
<b>4. ДОПЛАТА ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ</b>		
1.	За работу в специальных (коррекционных) группах компенсирующей направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	до 20%

**РАСЧЁТНЫЙ ЛИСТ**  
**работника МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160»**

Лицевой счет за _____ месяц 201__ года				
Наименование учреждения				
ФИО _____		таб.номер _____		
отработано: дней _ часов _				
сумма льгот: _____ сумма льгот с нач.года: _____				
Должность: *****				
Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы *****				
	дн/ча с	сумма	удержания	сумма
бюджет				
1 1 должностной оклад	***	_____	100 1 НДФЛ	_____
23 7 надбавка за слонность. напряжённость и др.			102 1 профсоюзные взно	-
Компенсация за задержку з/пл		0,00		
Итого начислено _____			Итого удержано _____	
<b>К выплате</b>				
118 1 аванс на пл/карты _____				
118 2 зарплата на пл/карты _____				
118 3 межрасч.1 на пл/карты _____				
с ЯНВАРЯ	Совокупный доход _____			
по ЯНВАРЬ	Облагаемый доход _____			
	НДФЛ _____			
Страховые взносы:	Начислено	Перечислено во внебюджетные фонды		
	Страховая часть	_____	_____	
	Накопитель.часть	0.00	0.00	
	ФСС	_____	_____	
	ФОМС	_____	_____	

Коды начислений и удержаний заработной платы

<i>Вид</i>	<i>Код</i>	<i>Наименование кода</i>	<i>Расшифровка</i>
<b>001</b>	<b>000</b>	<b>Гарантированная оплата труда</b>	
	001	Оклад (должностной оклад)	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы
	002	Кор-ка оклад (должностной оклад)	Корректировка оплаты по окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	003	Почасовая оплата	Почасовая оплата
	004	Кор-ка почасовой оплаты	Корректировка почасовой оплаты
	005	Оплата по среднему	Выплата заработной платы в случае командировок, курсов и других видов обучения по инициативе работодателя
	006	Кор-ка оплаты по среднему	Корректировка выплат заработной платы в случае командировок, курсов и других видов обучения по инициативе работодателя
	007	Оплата по гражд. прав. договору	Оплата по гражданско-правовому договору
	008	Ден. комп. на книгоизд. прод.	Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями
	009	Корр.ден. комп. на книгоизд. прод.	Корректировка ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями
<b>010</b>	<b>000</b>	<b>Выплаты компенсационного характера</b>	
	001	Выплата за работу с вредн.и тяж. усл. труда	Выплата за работу на тяжёлых работах, с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочего места
	002	Выплаты за совмещение профессий %	Выплаты за совмещение профессий (должностей) %
	003	Выплаты за совмещение профессий сумма	Выплаты за совмещение профессий (должностей), сумма
	004	Выплаты за расш. зоны обслуж. %	Выплаты за расширение зон обслуживания, %
	005	Выплаты за расш. зоны обслуж. Сумма	Выплаты за расширение зон обслуживания, сумма
	006	Выплата за увел. объёма работы %	Выплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы
	007	Выплата за увел. объёма работы сумма	Выплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы
	008	Выплата за работу в сел. мест.	Выплата за работу в сельской местности
	009	Выплата за раб. в ноч. время	Выплата за работу в ночное время
	010	Выплата за работу в вых. и празд. дни	Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
	011	Выплата за работу в ночн. празд. дни	Выплата за работу в ночные часы праздничных дней
	013	Выплата за сверхур. раб.	Выплата за сверхурочную работу
	015	Доплата до МРОТ	Доплата до минимального размера оплаты труда
	<b>012</b>	<b>000</b>	<b>Выплаты за специфику работы</b>
010		Выплата за работу в компенсир.гр.	Выплата за работу в группах компенсирующей направленности для воспитанников с

			ограниченными возможностями здоровья
<b>004</b>	<b>000</b>	<b>Выплаты стимулирующего характера</b>	
	001	Выплата за квал. категорию	Выплата за квалификационную категорию
	002	Выплата за учён. степень, звание	Выплаты за учёную степень, почётное звание
	003	Перс. надбавка к окладу	Персональная надбавка к окладу работников учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности
	004	Надбавка за выслугу лет	Надбавка за выслугу лет
	005	Выплата за реализацию программы дошк. образ. работн, связ. с воспит. пр. или метод.работой	Выплата руководителям учреждений, заместителям руководителей, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, педагогическим работникам, помощникам воспитателя и младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования (1000 руб)
	006	Выплата за реализацию программы дошк. образ. работн, не связ. с воспит. пр.	Выплата остальным работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования (500 руб)
	007	Выплата отд.категор. работн. МОУ	Выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования, (160 руб)
<b>008</b>	<b>000</b>	<b>Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
	001	Надбавка за результативность работы %	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения
	002	Надбавка за результативность работы, сумма	Надбавка за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения
	003	Надбавка за новаторство, высокие достижения в работе %	Надбавка за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе
	004	Надбавка за новаторство, высокие достижения в работе, сумма	Надбавка за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе
	005	Надбавка за выполн. особо важн., срочн.работ %	Надбавка за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)
	006	Надбавка за выполн. особо важн., срочн.работ, сумма	Надбавка за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)
	007	Надбавка за сложность, напряжённость %	Надбавка за сложность и напряжённость выполняемой работы
	008	Надбавка за сложность, напряжённость, сумма	Надбавка за сложность и напряжённость выполняемой работы
	043	Надбавка за вып. работ, не вх в должн. обяз. %	Надбавка за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей

<b>013</b>	003	Выплаты стимулирующего характера отд. катег. работников (3000)	Выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников за счёт средств краевого бюджета
	005	Выплаты стимулирующего характера отд. катег. работников (3000)	Выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц педагогическим работникам ДОУ за счёт средств краевого бюджета
<b>003</b>	<b>000</b>	<b>Выплата премии</b>	
	001	Премия по итогам работы за год %	Выплата премии по итогам работы за год
	002	Премия по итогам работы за год, сумма	Выплата премии по итогам работы за год
	003	Премия по итогам работы за 9 месяцев %	Выплата премии по итогам работы за 9 месяцев
	004	Премия по итогам работы за 9 месяцев, сумма	Выплата премии по итогам работы за 9 месяцев
	005	Премия по итогам работы за полугодие %	Выплата премии по итогам работы за полугодие
	006	Премия по итогам работы за полугодие, сумма	Выплата премии по итогам работы за полугодие
	007	Премия по итогам работы за квартал %	Выплата премии по итогам работы за квартал
	008	Премия по итогам работы за квартал, сумма	Выплата премии по итогам работы за квартал
	009	Премия по итогам работы за месяц %	Выплата премии по итогам работы за месяц
	010	Премия по итогам работы за месяц, сумма	Выплата премии по итогам работы за месяц
	011	Премия за качество работ, сумма	Единовременная выплата за качество выполняемых работ (при поощрении наградами Российской Федерации, Краснодарского края и др.)
	012	Премия к проф. празднику	Выплата премии к профессиональному празднику
	013	Премия за интенсивность и высокие результаты работы в ДШИ	Премия за интенсивность и высокие результаты работы работников детских школ искусств
	014	Премия разовая %	Премия разовая %
015	Премия разовая сумма	Премия разовая сумма	
<b>011</b>	<b>000</b>	<b>Материальная помощь</b>	
	001	Материальная помощь на погребение	Материальная помощь на погребение
	002	Материальная помощь	Материальная помощь из ФОТ учреждения
<b>005</b>	<b>000</b>	<b>Больничный лист</b>	
	001	Больничный	Пособие по временной нетрудоспособности за счёт средств ФСС
	002	Декретный отпуск	Пособие по временной нетрудоспособности по беременности и родам
	003	Произв.травма, проф.заболев.	Пособие по временной нетрудоспособности, вызванной последствиями несчастного случая на производстве, обострением профессионального заболевания
	004	Больничный за счет работодат. 3 дня	Пособие по временной нетрудоспособности за счёт ФОТ учреждения
<b>006</b>	<b>000</b>	<b>Отпускные</b>	
	001	Ежегодный отпуск	Оплата ежегодного отпуска
	002	Учебный отпуск	Оплата учебного отпуска
	003	Дополнительный отпуск	Дополнительный отпуск
	004	Компенс. за неисп. отпуск работ.	Компенсация за неиспользованный отпуск работающим
<b>007</b>	<b>000</b>	<b>Расчёт при увольнении</b>	
	001	Компенсация за неисп. отпуск	Компенсация за неиспользованный отпуск

	002	Выходное пособие	Выходное пособие при увольнении
	003	Средняя зарплата увол./сокращ.	Средняя зарплата уволенным / сокращенным
	004	Комп. за наруш. сроков выплат	Компенсация за нарушение сроков выплат
	005	Выходное пособие на пенсию	Выходное пособие на пенсию
<b>009</b>	<b>0</b>	<b>Пособия</b>	
	001	Единовремен. пособие при рождении ребёнка	Единовременное пособие при рождении ребёнка
	003	Пособие по уходу за первым реб. до 1,5 лет	Ежемесячное пособие по уходу за первым ребёнком со дня предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им 1,5 лет
	005	Пособие по уходу за реб. до 3 лет	Ежемесячные компенсационные выплаты матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком) до 3 лет
	007	Пособие по ранн. срокам берем.	Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности
	009	Пособие по уходу за вторым и последующ. детьми до 1,5 лет	Ежемесячное пособие по уходу за вторым ребёнком и последующими детьми со дня предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им 1,5 лет
	011	Пособие на погребение	Пособие на погребение
	012	Пособие по уходу за ребёнком-инвалидом	Пособие по уходу за ребёнком-инвалидом
	<b>000</b>	<b>УДЕРЖАНИЯ</b>	
<b>100</b>	<b>000</b>	<b>НДФЛ</b>	
	001	Подоходный налог	НДФЛ (13%)
<b>102</b>	<b>000</b>	<b>ПРОФСОЮЗНЫЕ ВЗНОСЫ</b>	
	001	Профсоюзные взносы	Удержание профсоюзных взносов
<b>104</b>	<b>000</b>	<b>УДЕРЖАНИЯ ПО ИСПОЛНИТ. ЛИСТАМ</b>	
	001	Алименты	Удержание алиментов
	<b>000</b>	<b>Выплаты работнику</b>	
<b>110</b>	<b>000</b>	<b>КАССОВЫЕ ВЫПЛАТЫ</b>	
	001	Межрасч.выплата	Межрасчетная выплата
	002	З/пл за 1-ую полов. мес.	Выплата заработной платы за первую половину месяца через кассу
<b>116</b>	<b>000</b>	<b>Вид перечислений</b>	
	001	Зарплата на Пл/Карты	Перечисление заработной платы через банковский счёт с использованием банковских карт
	002	З/пл за 1-ую полов. мес.на Пл/Карты	Перечисление заработной платы за первую половину месяца через банковский счёт с использованием банковских карт
	003	Межрасчет на Пл/Карты	Перечисление межрасчёта заработной платы через банковский счёт с использованием банковских карт

**О порядке расходования экономии фонда оплаты труда  
МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160»**

1. Экономия фонда оплаты труда организации – это экономия, фактически образовавшаяся по фонду оплаты труда работников организации в течение года (в том числе и по вакантным должностям).

2. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

3. Экономия фонда оплаты труда учреждения может быть направлена на выплату работникам, а также руководителю:

а) единовременного денежного поощрения за выполнение заданий особой важности и сложности, продолжительную и безупречную работу, добросовестное, своевременное и качественное выполнение обязанностей, в связи с юбилейной датой (50 лет и далее через каждые пять лет со дня рождения);

б) материальной помощи в случае материального затруднения в исключительных случаях (смерть близкого родственника, утрата имущества (пожар, наводнение, хищение), и другие, производимые на основании заявления);

в) премии по результатам работы за год, квартал, месяц, к профессиональным и государственным праздникам.

4. Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда производятся на основании:

- заведующему организации – в соответствии с приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар;

- работникам организации – в соответствии с приказом заведующего организации.

**Критерии рейтинговой оценки деятельности педагогических работников  
МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад № 160»**

Направление	Количество баллов		Рейтинговое значение	
			Самооценка	Оценка комиссии
<b>За работу по повышению посещаемости, снижению заболеваемости:</b>				
Посещаемость 21-25 чел.(средняя за месяц)	5 баллов			
Посещаемость 26-30 чел.	8 баллов			
Посещаемость 31 чел. и более	10 баллов			
Соблюдение санитарно-гигиенических правил	4 балла			
Отсутствие больничного листа	5 баллов			
<b>Авторские разработки пособий, игр, атрибутов, создание мини музеев, разработка проектов и др. (при наличии рецензии):</b>				
На уровне сада	5 баллов			
Рецензия города	8 баллов			
Рецензия края	10 баллов			
<b>Личное участие в методических мероприятиях (семинары, мастер-классы, выступления на педсоветах, консультации для педагогов, открытое занятие):</b>				
В ДОО	5 баллов			
В городе	10 баллов			
В крае	15 баллов			
В России	20 баллов			
<b>Участие в театрализованных представлениях ДОО</b>	3 балла за каждое			
<b>Очное участие в конкурсах (за один сертификат или диплом):</b>	<b>Участник</b>	<b>Победитель (лауреат)</b>		
На муниципальном уровне	5 баллов	15 баллов		
На краевом уровне	10 баллов	20 баллов		
На Всероссийском уровне	15 баллов	30 баллов		
<b>Дистанционное участие в конкурсах с презентацией в ДОО</b>	3 балла	5 баллов		
<b>Победители в конкурсах ДОО :</b>				
1 место	10 баллов			
2 место	7 баллов			
3 место	4 балла			
<b>Участие в работе творческих групп</b>	5 баллов			
<b>Публикация в СМИ</b>	За каждую публикацию			
На сайте ДОО (не менее двух)	5 баллов			
На муниципальном уровне (печатные издания)	7 баллов			
На краевом уровне (печатные издания)	10 баллов			
На Всероссийском уровне (печатные издания)	15 баллов			
Интернет порталы	3 балла			
<b>Работа с родительской общественностью и социумом согласованная с администрацией ДОО:</b>				
Совместные мероприятия (субботники, досуги, акции)	5 баллов			
Наличие личных блогов и их наполнение (на основе сайта ДОО)	5 баллов			
Отсутствие задолженности по родительской оплате	5 баллов			
<b>Штрафные баллы:</b>				
Обоснованные жалобы родителей	до - 10 баллов			
Наличие травм	до - 10 баллов			
Ненадлежащий контроль родительской оплаты за ДОО (задолженность два месяца и более)	-5 баллов			
Нарушение трудовой дисциплины	-5 баллов			
Нарушение инструкций (охрана жизни и здоровья детей, ТБ, ПБ, ЭБ, ОТ)	- 5 баллов			
Некорректно заполненные табеля	- 5 баллов			
Не своевременное и не качественное ведение документации в группе	- 3 балла			
Недостоверность предоставленных данных в критериях	-10 баллов			
<b>Сумма баллов</b>	<b>ИТОГО</b>			

**Приложение № 4**  
**к коллективному договору**

«Согласовано»  
Председатель ПК МБДОУ  
МО г. Краснодар «Детский сад №160 »  
\_\_\_\_\_ С. А. Бабенко  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г

«Утверждаю»  
Заведующий МБДОУ  
МО г. Краснодар «Детский сад № 160 »  
\_\_\_\_\_ С.Н. Червонько  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г

**Перечень**  
**профессий и должностей с вредными или опасными условиями труда, по**  
**которым устанавливаются выплаты компенсационного характера**

№ п/п.	Наименование профессии или должности	Доплата в % от оклада (класс условий труда 3.1., 3.2.,3.3.,3.4.)	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) (класс условий труда 3.2.,3.3.,3.4.)	Продолжительность рабочего времени (часов в неделю) (класс условий труда 3.3.,3.4.)
1	2	3	4	5
1.	Шеф-повар	8	7	-
2.	Повар	8	7	-
3.	Кладовщик	8	7	-
4.	машинист по стирке и ремонту белья и спецодежды	8	7	-

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

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель; преподаватель	воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель, педагог дополнительного образования
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства)	музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре

**Соглашение по охране труда на 2020 год**

N п/п	Содержание мероприятий *	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. рублей	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	рабочих мест	8	8,0	2020	руководитель	8	7	0	0
2.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.	чел.	74	2,2	2020	руководитель	74	70	0	0
3.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	раз	1	38,0	2020	руководитель	74	70	0	0

4.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	чел.	74	148541,0	2020	руководитель	74	70	0	0
5.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ.	шт	74	74	2020	руководитель	74	70	0	0
6.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	Кг/л	20	30	2020	руководитель	20	20	0	0

**Приложение №7  
к коллективному договору**

«Согласовано»  
Председатель ПК МБДОУ  
МО г. Краснодар «Детский сад №160»  
\_\_\_\_\_ С. А. Бабенко  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.

«Утверждаю»  
Заведующий МБДОУ  
МО г. Краснодар «Детский сад №160»  
\_\_\_\_\_ С.Н. Червонько  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача  
специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.**

№ п\п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекта)
1.	2.	3.	4.
1.	Воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  2 шт.  1 пара  6 пар
3.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 комплект  6 пар
4.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 шт.  1 комплект
5.	Кладовщик	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	1 шт.  1 шт.  6 пар

№ п\п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекта)
6.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.  1 комплект  до износа  6 пар  2 шт.
7.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  1 комплект  дежурный  6 пар  дежурные
8.	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  1шт.  2 пары  12 пар
9.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Колпак хлопчатобумажный	1 шт.  2 шт.  до износа  1 шт.

№ п\п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекта)
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	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
11.	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

**Приложение №8  
к коллективному договору**

«Согласовано»  
Председатель ПК МБДОУ  
МО г. Краснодар «Детский сад №160 »  
\_\_\_\_\_ С. А. Бабенко  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г

«Утверждаю»  
Заведующий МБДОУ  
МО г. Краснодар «Детский сад №160 »  
\_\_\_\_\_ С.Н. Червонько  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий работников, получающих бесплатно, **сmyвaющие и обезвреживающие средства**

№ п/п.	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	2	3	
1.	Кухонный рабочий, повар, уборщик служебных помещений, младший воспитатель, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, младший воспитатель, машинист по стирке и ремонту спецодежды	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
3.	Дворник	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл
4.	Кухонный рабочий, повар, уборщик служебных помещений, младший воспитатель, рабочий по комплексному обслуживанию здания и сооружений, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды	Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
5.	Дворник	Средства защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	200 мл
6.	Уборщик служебных помещений, младший воспитатель, (при уборке санузлов)	Средства защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл

«Согласовано»  
Председатель ПК МБДОУ  
МО г. Краснодар «Детский сад № 160 »  
\_\_\_\_\_ С. А. Бабенко  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.

«Утверждаю»  
Заведующий МБДОУ  
МО г. Краснодар «Детский сад № 160»  
\_\_\_\_\_ С.Н. Червонько  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.

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

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБДОУ МО г. Краснодар «Детский сад №160»

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

3. Педагогические работники организации, замещающие должности; заведующий, заместитель заведующего, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, имеют право на длительный отпуск.

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

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов

исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

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

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

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее 14 календарных дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

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

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

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по

учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или

количество обучающихся, учебных групп (классов).

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

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

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

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

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