

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 30
пос. КОМСОМОЛЬСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГУЛЬКЕВИЧСКИЙ РАЙОН

352170, Российская Федерация
Краснодарский край, Гулькевичский район
пос. Комсомольский, пер. Советский, 7
gogoza86@list.ru; тел.: 8(861-60)2-81-17
ОКПО 41946858 ОГРН 1022303588262
ИНН 2329017410 КПП 232901001

От 03.03.2021 № 192
№ _____ от _____

Руководителю государственного
казенного учреждения Краснодарского края
«Центр занятости населения Гулькевичского
района»
С.В.Комышевой

Твердова
Светлана
Николаевна

Подписан: Твердова Светлана Николаевна
DN: ИНН=232901081211, СНИЛС=00599785095,
E=planoviy44fz@yandex.ru, C=RU, S=Краснодарский
край, L= Гулькевичский район, п. Комсомольский, *,
O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД
№ 30 ПОС. КОМСОМОЛЬСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГУЛЬКЕВИЧСКИЙ РАЙОН, G=Светлана Николаевна,
SN=Твердова, CN=Твердова Светлана Николаевна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
дата: 2021.05.17 11:55:11+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

Заявление о предоставлении государственной услуги
по уведомительной регистрации коллективного договора

Прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 30 пос. Комсомольского муниципального образования Гулькевичский район

срок действия коллективного договора с 11.03.2021г. по 10.03.2024г.

Сведения о работодателе-форма собственности : Муниципальное

-ОКВЭД: 80.10.1

-ИНН: 2329017410

-юридический адрес: 352170 Российская Федерация, Краснодарский кр., Гулькевичский район, пос. Комсомольский, пер. Советский 7

-почтовый адрес: 352170 Российская Федерация, Краснодарский кр., Гулькевичский район, пос. Комсомольский, пер. Советский 7

-номер телефона 8 (861-60) 2-81-17, факса- нет

- адрес электронной почты: gyl-mdou30@yandex.ru

численность работников - 37 чел., в том числе женщин - 37, несовершеннолетних 0, работающих во вредных условиях труда - 12 чел.

- размер минимальной заработной платы составляет 12 792 руб., получают 17 чел (младший воспитатель, дворник, уборщик служебных помещений, кухонная рабочая, повар, машинист по стирке белья, завхоз, медицинская сестра)

- комиссия по трудовым спорам имеется - да

Приложения:

1. коллективный договор - на 62 л. в 3 экз.;

2. копия протокола о принятии коллективного договора,

о подведении итогов выполнения ранее действовавшего коллективного договора на 1 л. в 3 экз.

3. информация о выполнении ранее действовавшего коллективного договора на 3 л. в 3 экз.

Заведующий МБДОУ д/с № 30

Твердова С.Н.

ВХОД № 18
03 03 2021 г.
ВН

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 30 пос. Комсомольского муниципального образования Гулькевичский район

Выписка из протокола
общего собрания работников

от 01.03.2021 г

№ 1

Председатель Профкома МБДОУ д/ 3 30 Даниленко Л.С.
Секретарь Терещенко И.А.

Всего численность работников 37 человек
Присутствовали 30 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Подведение итогов выполнения кол. договора принятого на 2018-2021 годы.
2. Принятие коллективного договора на 2021-2024 годы

ГОЛОСОВАЛИ (тайным голосованием):

за 30 чел.,
против 0 чел.,
воздержались 0 чел.

РЕШИЛИ:

1. Считать пункты коллективного договора выполненными.
2. Принять коллективный договор на 2021-2024 годы

Председатель Профкома Даниленко Л.С. *Л.С.*

Секретарь Терещенко И.А. *И.А.*

Руководителю государственного
казенного учреждения
Краснодарского
Края «Центр занятости населения
Гулькевичского района»
С.В.Комышевой

ИНФОРМАЦИЯ

о выполнении коллективного договора
за отчетный период 2018 -2021 годы.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Итоги выполнения коллективного договора подведены на общем собрании трудового коллектива МБДОУ д/с № 30 пос. Комсомольского (протокол № 1 от 01. 03 . 2021 года).

На собрании трудового коллектива приглашен (а) ведущий специалист отдела трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК «Центр занятости населения Гулькевичского района» Коновалова Ирина Ивановна

Обеспечение занятости работников

Проведение мероприятий по повышению профессионального уровня работников:

- число работников, повысивших квалификацию 15,
- число работников, совмещающих работу с обучением 5.

Трудовые отношения

Вопросы трудовых отношений работников регулировались ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Мероприятия по сокращению численности или штата работников производились.

Для всех работников была установлена 40-часовая рабочая неделя, если действующим законодательством не предусмотрена более сокращенная ее продолжительность. Для женщин, работающих в сельской местности, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Продолжительность рабочего времени, и режим работы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка. Порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочное, ночное время производился в соответствии с трудовым законодательством.

График отпусков утверждается руководителем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков соблюдается. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляла 28 календарных дней. Продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска по категориям работников определялась в коллективном договоре в соответствии с законодательством.

По письменному заявлению работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

Оплата труда

Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц (дни выплаты 22 числа за первую половину месяца и 7 числа месяца, следующего за расчетным-за вторую половину). При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Задолженности по заработной плате в организации нет. Выплата заработной платы производится в денежной форме, при увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

Размер минимальной заработной платы в организации составляет 12 130руб. (12 человек – младший воспитатель, дворник, уборщик служебных помещений, кухонная рабочая, машинист по стирке белья)

Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате.

Охрана труда

Работодатель осуществляет мероприятия по охране труда в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает работникам безопасные условия труда.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда не обеспечивалось в полном объеме.

Проводилась специальная оценка условий труда: всего рабочих мест 35, аттестовано рабочих мест 35.

Обеспеченность работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и др. СИЗ составила 3 %.

Израсходовано на приобретение спецодежды 0 тыс. руб.

Создана служба охраны труда - да.

Периодический медицинский осмотр работников проводился в 2020 году.

Обучение работников по охране труда не проводилось в 2020 году

Ежемесячно проводится День охраны труда, приказ № 325 от 27.12.2019г.

Имеется уголок по охране труда.

На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается 200 г мыла в месяц.

Оборудованы санитарно-бытовые помещения да.

Создана комиссия по охране труда, приказ № 176/1 от 11.07.2019г.

Социальные льготы, гарантии и компенсации

Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет средства в фонд обязательного страхования. Ведет персонализированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представляет в управлении Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников.

В отчетном периоде 2020 года выплачено:

Наименование льгот	Челове к	Тыс. руб.
Материальная помощь, всего	0	0
в том числе в связи с регистрацией брака	0	0
в связи с призывом на военную службу	0	0
к юбилейным датам	2	2000
к профессиональным праздникам	34	2000
в связи с уходом на пенсию	0	0
к ежегодному отпуску	0	0
на лечение	0	0
в связи с трудным материальным положением	0	0

на погребение	0	0
бывшим работникам-пенсионерам	0	0
на рождение ребенка	0	0
другие виды (23 февраля, 8 марта)	0	0
Оплата стоимости медицинских услуг, в том числе санаторно-курортного лечения работников и детей работников (за исключением средств Фонда социального страхования РФ)	0	0
Проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (за исключением средств, направленных на содержание объектов социально-культурной сферы)	0	0
Дополнительные оплачиваемые отпуска (не учитывать дополнительные отпуска за: ненормированный рабочий день, особый характер работы, вредные и опасные условия труда, стаж государственной и муниципальной службы)	0	0
Выделение автотранспорта	0	0
Оплата стоимости питания, ценовая разница при реализации по льготным ценам (ниже рыночных) произведенной продукции		
Дополнительные выплаты на детей (матерям, отцам, иным лицам, воспитывающим ребенка без матери) за счет средств работодателя (за исключением ежемесячной выплаты, установленной Указом Президента РФ от 30.05.1994 № 1110)	0	0
Оплата за содержание детей в ДДУ (не учитывать оплату работникам социальной сферы за счет бюджета)	0	0
Оплата обучения работников и их детей, выплата стипендии	0	0
Обеспечение топливом, компенсация оплаты коммунальных услуг (за исключением работников социальной сферы)	12	137 156, 79
Улучшение условий и охраны труда (сверх законодательно установленных нормативов)		
Другие (перечислить)		
Итого:		141 156, 79

Всего коллективный договор содержит 4 пунктов взаимных обязательств.

Из них:

- выполнено полностью 3 пункта,
- выполнено частично 0 пунктов,

1. Приобретение смывающих и обезвреживающих средств (ежемесячно)
2. Проведение специальной оценки труда – проведена в 2016 году
3. Обучение по охране труда проводилось

-не выполнено 1 пункт

1. Приобретение спецодежды и СИЗ – не приобретались, нет средств

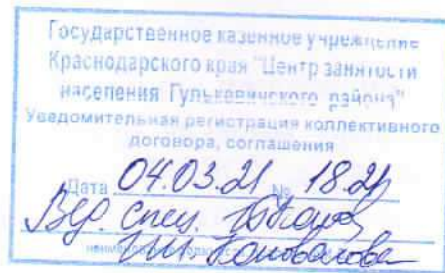
Заведующий Твердова С.Н.

Председатель профкома



(подпись, печать)

Даниленко Л.С.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 30 пос. Комсомольского
муниципального образования
Гулькевичский район

с "11 "марта 2021 г. до "10 "марта 2024г.

Представитель работодателя:

Заведующий

С.Н.Твердова

Печать



Представитель работников:

Председатель профсоюзного
комитета

Л.С.Даниленко

Печать



1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ д/с № 30 и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются МБДОУ д/с № 30 пос. Комсомольского в лице заведующей Твердовой Светланы Николаевны, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники организации¹ в лице председателя ПК Даниленко Людмилы Станиславовны, именуемый в дальнейшем "Профсоюзный комитет, профком".

1.2. Целью настоящего коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с Профсоюзным комитетом проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации;

1.3.2. Работники организации (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.3.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих;

1.4. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41

ТК РФ).

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

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

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.7. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.7.1. Работодатель:

признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Профсоюзный комитет к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставлять Профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности предприятия;

Незамедлительно информирует Профсоюзный комитет и работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 11 марта 2021 года (ст. 43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

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

2.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Профсоюзным комитетом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.6. Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (список сведений, режим работы с документами и т.д.).

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (приложение № 1).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Начало работы: 7.30 часов, окончание работы 17.30 часов.

Перерыв для отдыха и питания с 13.00 часов до 15.00 часов.

В организации применяется односменная работа.

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

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

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для лиц, моложе 18 лет;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

для других категорий работников (*например, для женщин, работающих в сельской местности*).

3.3. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с 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 устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

многодетных родителей (*Закон Краснодарского края от 22 мая 2005 г. № 836-КЗ "О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае"*):

беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 ТК РФ).

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

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

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

этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные законом и настоящим коллективным договором.

3.8. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях определенных ст.99 ТК РФ и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

3.9. По распоряжению Работодателя отдельные работники, при необходимости, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Перечень должностей и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем является приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с Профсоюзным комитетом.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается: в двух-кратном размере среднего дневного заработка (*не менее чем в двойном размере*) с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат; или по желанию работника - день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

3.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается:

на один час – для всех работников;

на 1 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов без матери воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.12. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время. Продолжительность отпуска устанавливается: заведующий, заместитель заведующего, воспитатель, музыкаль-

ный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог – 42 календарных дня, учитель- логопед, воспитатель группы компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи – 56 календарных дней.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

3.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.14. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

(несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, "чернобыльцы", Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, инвалиды войны, заслуженные работники социальной защиты населения Кубани, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет).

3.15. Супругам (родителям и детям) работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.16. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- в связи с рождением ребенка до 5 календарных дней;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) до 14 календарных дней;
- работникам, участвующим в охране общественного порядка (в соответствии с Законом Краснодарского края от 28 июня 2007 г. № 1267-КЗ "Об участии граждан в охране общественного порядка в Краснодарском крае") до 5 календарных дней.
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.17. Работникам устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

- занятым на работах с вредными, опасными условиями труда не менее 7 календарных дней согласно приложению № 5;
- работникам с ненормированным рабочим днем не менее 3 календарных дней согласно приложению № 2;

Дополнительные оплачиваемые отпуска за счет собственных средств работодателя предоставляются работникам:

- в связи с бракосочетанием работников – до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней

3.18. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

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

3.19. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радо-ница), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в двух-кратном размере среднего дневного заработка (*не менее чем в двойном размере*) или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

3.20. Работникам, оплата труда которых производится по сдельным расценкам, за нерабочие праздничные дни (*Новогодние праздники и др.*), в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере среднего дневного заработка.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом "Положением об оплате труда работников". "Положение об оплате труда работников" устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

"Положение об оплате труда работников" является приложением № 8 к настоящему коллективному договору.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 22 числа – за первую половину текущего месяца, 7 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет.

Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются или направляются по электронной почте (по письменному заявлению работника) расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

4.4. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

4.5. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4.6. Минимальный размер заработной платы работников организации не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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

4.8. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

4.9. Зарплата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

4.10. Среднемесячная заработная плата руководителя организации не может превышать среднемесячную заработную плату работников организации

4.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.12. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.13. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.14. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (*размер доплат устанавливается дифференцированно на основе результатов специальной оценки условий труда*) в размере:

класс вредности 3.1 – 10 % тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ),
класс вредности 3.2 – 10 % тарифной ставки (оклада),

4.15. Работникам организации в соответствии с Положением о премировании и стимулировании труда работников (приложение 2/1) выплачиваются стимулирующие выплаты.

К стимулирующим выплатам относятся:

премия по итогам работы за месяц (*квартал, полугодие, год*);
вознаграждение по итогам работы организации за год;
надбавка за выслугу лет;
надбавка за профессиональное мастерство;
надбавка за сложность и напряженность труда и другие.

4.16. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей результативности труда работников организации, установленных в Положении о премировании и стимулировании труда работников организации (приложение 2/1).

4.17. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

4.18. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Нормы труда вводятся работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их внедрения.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают "План (Программу) повышения квалификации и подготовки кадров". В "Плане (Программе) повышения квалификации и подготовки кадров" предусматриваются мероприятия по:

организации наставничества и адаптации молодых работников на производстве;

повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет;

организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет;

профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста (в том числе с использованием региональных проектов (программ)).

5.2. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.3. Прием на работу иностранных граждан работодатель осуществляется в соответствии с законодательством и по согласованию с Профсоюзным комитетом (*п.5 ст.12 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности"*).

5.4. Работодатель рассматривает с участием Профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

Предварительно (не менее чем за три месяца) сообщает Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, представляет Профсоюзному комитету экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.5. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

снижение административно-управленческих расходов;

временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы;

организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

отказ от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации

ограничение круга совместителей, временных работников.

5.6. Работодатель производит увольнение работников по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями.

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

5.8. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до увольнения.

5.9. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.10. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории работников, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также:

Лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);

одиноким матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;

обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;

впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

работающие инвалиды;

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

организует работу ответственного по охране труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные

функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.217 ТК РФ);

ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края"*).

назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст.217 ТК РФ);

обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);

обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда;

обеспечивает каждое структурное подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст.212 ТК РФ).

6.2. Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2021-2024 годы.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе (в том числе за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).

6.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение 3).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст.226 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма

и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ).

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

6.5.2. Заключать ежегодно договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев на производстве, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

6.5.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (приложение № 7), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение № 6);

уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

информирование работников о полагающихся СИЗ;

рассматривать возможность с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения приложение № 7 (*Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"*).

6.5.4. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время, помеще-

ния для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; для оказания медицинской помощи; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; прочих работников питьевой водой (ст.223 ТК РФ).

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

а) дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно приложению № 2;

б) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ ;

в) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 6.

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер на момент вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

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

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

6.5.7. Заключение договора со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Финансировать прохождение дополнительной диспансеризации работников.

Обеспечить работникам:

при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 1 рабочий день (не ме-

нее двух, ст. 185.1 ТК РФ) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

6.5.8. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

6.6.1 Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе:

6.6.2. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

6.6.3. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.7 Работодатель обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комитет (комиссия) по охране труда, в количестве 4 человек, создаваемый из равного числа представителей работодателя и работников (профкома или иного представительного органа)

от работодателя:

Заместитель заведующего Иньшакова Е.С.

Заведующий хозяйством Дуйко С.А.

от работников:

Председатель Профкома Даниленко Л.С.

Инструктор по физической культуре Силотина В.С.

6.8. Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза. С этой целью, работодатель:

проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

предоставляет для выполнения своих обязанностей 2 часов в неделю

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

6.9. Профсоюзный комитет проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представ-

ления об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

6.10. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*);

размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;

не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*).

6.11. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы:

по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

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

7.2. При выходе на пенсию работникам выплачивается единовременное пособие в размере 1000 рублей (*при наличии средств из фонда экономии*).

7.3. Работникам устанавливаются единовременные дополнительные выплаты:

Для работников, имеющих стаж работы в данной организации 5 лет и более в размере 1000 р на юбилей (55, 60, 65 лет);

К праздникам (День дошкольного работника, Новый год, День защитника отечества, Международный женский день) – 400 рублей (при наличии средств из фонда экономии)

7.4. Работникам устанавливаются доплаты в связи с непредвиденными обстоятельствами:

- при несчастных случаях (авария, травма, пожар) – 1000 рублей (при наличии средств из фонда экономии);

- в случае смерти прямых родственников (мать, отец, муж, жена, дети) в размере 1000 рублей (при наличии средств их фонда экономии)

7.5. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.6. Работодатель:

- заключает соглашения об информационном взаимодействии с Отделением Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;

- своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

- ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

- своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Отделения Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;

- обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.7. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию, и информирует об этом работников;

- обеспечивает работников новогодними подарками.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет создают условия для занятий спортом работников: приобретение абонементов в плавательный бассейн в фитнес-клубы со скидкой по профсоюзному билету

8.2. Работодатель:

- передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя или арендованные объекты культурного, спортивного, туристического назначения;

- обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст.377 ТК РФ);

способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

не допускает перепрофилирование, приватизацию или передачу объектов социально-культурной среды и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия профкома;

8.3. Профсоюзный комитет:

организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия; предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

9.1.1. Предоставлять Профсоюзному комитету безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; доступ к актуальной справочно-правовой системе (*вариант: "Консультант Плюс" и пр.*).

9.1.2. *Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой первичная профсоюзная организация находится на расчетно-кассовом обслуживании, членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).*

9.1.3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза;

9.1.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.1.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения членами Профсоюзного комитета своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников:

председателю профкома – 2 часов в неделю;

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. На работников, избранных на не освобожденные от должности в Профсоюзный комитет, распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст.375 ТК РФ).

9.2.2. Члены Профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на

или краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

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

824. Увольнение председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, в том числе структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего высшего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ). При отсутствии высшего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Рассторжение трудового договора с председателем Профсоюзного комитета или его заместителями по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего высшего выборного профсоюзного органа (ст.374, ст.375 ТК РФ).

825. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в Профсоюзный комитет, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

Не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками по инициативе ими выборных полномочий, при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации, сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев.

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

831. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя (индивидуального предпринимателя) в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

832. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст.374 ТК РФ).

833. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллектив

ный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

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

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с объяснением причин их вызвавших.

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

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

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

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

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

**Приложение №1
к коллективному договору**

Согласовано:

Председатель ПК
Л.С. Даниленко
«03» *сентября* 2021 г.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ д/с № 30
С.Н. Гвердова
«03» *сентября* 2021 г.



**Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного образовательного учреждения детский сад № 30 пос.
Комсомольского муниципального образования Гулькевичский район**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБДОУ д/с № 30.

1. Порядок приема, увольнения работников

- 1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.
- 1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.
- 1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:
 - паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (ст.65, 331, 351.1 ТК РФ).

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

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

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

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

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

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

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением,

выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ); признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации без предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;

- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа работников

принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на: порядок и на условиях, установленных Трудовым

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы, сокращенного рабочего времени, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных отпусков, обеспечение условий труда, предоставление через своих представителей, а также
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информирование о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца 7 числа и 22 числа месяца;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности.

4.2. В МБДОУ д/с 30 устанавливается:

пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье)

4.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

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

4.5. Начало работы детского сада - 7 час. 30 мин.

Окончание работы - 17 час. 30 мин.;

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

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), другими нормативными актами (в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" /с последующими изменениями/ женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени) устанавливается для:

- воспитателей - 36 часов в неделю, 7 час. 12 мин. ежедневной работы (смены)

- педагога-психолога - 36 час. в неделю, 7 час. 12 мин. ежедневной работы;

- музыкального руководителя - 20 час. в неделю, 4 час. ежедневной работы;

- учителя-логопеда - 20 час. в неделю, 4 час. ежедневной работы;

- инструктора по физической культуре - 30 час. в неделю, 6 час. ежедневной работы;

Продолжительность ежедневной работы (смены):

- младших воспитателей - 36 час. в неделю, 7 час. 12 мин. ежедневной работы, перерыв с 13 час. 00 мин. до 15 час. 00 мин.;

- медсестры - 36 час. в неделю, 7 час. 12 мин. ежедневной работы;

- завхоза - 36 час. в неделю, 7 час. 12 мин. ежедневной работы;

- работников пищеблока (повар, кухонная рабочая) - 36 час. в неделю, 7 час. 12 мин. ежедневной работы;

- дворника - 36 час. в неделю, 7 час. 12 мин. ежедневной работы;

- обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья) - 36 час. в неделю, 7 час. 12 мин. ежедневной работы;

Начало перерыва для отдыха и приема пищи – 13 час.00 мин.

Окончание перерыва – 15 час.00 мин.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

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

4.8.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.8.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.8.4. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая веледствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.8.4. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

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

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

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

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

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

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

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий

день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2,4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

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

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ);

- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору (приложения 2,5).

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

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

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

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по

беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда представление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представляется. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующим рабочим годом. Не допускается отзыв

из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть 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 компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет не допускается.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 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.

4.10.3. 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.

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

5. Поощрения

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

- объявление благодарности;
- выдача премий;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;

- представление к званию лучшего по профессии;

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

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

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

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

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

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

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

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлен:

№ п/п	Ф.И.О.работника	личная подпись	дата
1	Дуйко Светлана Анатольевна	<i>СД</i>	03.03.21
2	Борщ Марина Васильевна	<i>Борщ</i>	03.03.21
3	Бальнская Жанна Алексеевна	<i>Жанна</i>	03.03.21
4	Даниленко Людмила Станиславовна	<i>Даниленко</i>	03.03.21
5	Белова Людмила Петровна	<i>Белова</i>	03.03.21
6	Радионова Светлана Владимировна	<i>Радионова</i>	03.03.21
7	Берсенева Наталья Анатольевна	<i>Берсенева</i>	03.03.21
8	Безроднова Валентина Николаевна	<i>Безроднова</i>	03.03.21
9	Борщ Татьяна Петровна	<i>Борщ</i>	03.03.21
10	Ладогова Ольга Александровна	<i>Ладогова</i>	03.03.21
11	Иньшакова Светлана Николаевна	<i>Иньшакова</i>	03.03.21
12	Иньшакова Екатерина Сергеевна	<i>Иньшакова</i>	03.03.21
13	Лупинина Ирина Михайловна	<i>Лупинина</i>	03.03.21
14	Миллер Наталья Семеновна	<i>Миллер</i>	03.03.21
15	Гавриленко Ольга Ильинична	<i>Гавриленко</i>	03.05.21
16	Камышниковая Мария Юрьевна	<i>Камышниковая</i>	03.03.21
17	Терещенко Ирина Александровна	<i>Терещенко</i>	03.03.21
18	Сутула Таисия Васильевна	<i>Сутула</i>	03.03.21
19	Коростелкина Светлана Михайловна	<i>Коростелкина</i>	03.03.21
20	Коваль Ирина Леонидовна	<i>Коваль</i>	03.03.21
21	Твердова Светлана Николаевна	<i>Твердова</i>	03.03.21
22	Чилицина Любовь Николаевна	<i>Чилицина</i>	03.03.21
23	Маркова Наталья Васильевна	<i>Маркова</i>	03.03.21

24	Тешых Алеся Викторовна	Теш.-	03.03.21
25	Цейхалова Ольга Анатольевна	Цейх	03.03.21
26	Силотина Виктория Сергеевна	Сил	03.03.21
27	Жаркова Татьяна Владимировна	Жар	03.03.21
28	Филипенко Оксана Анатольевна	Фил	03.03.21
29	Ефименко Ирина Александровна	Ефим	03.03.21
30	Казачкова Татьяна Васильевна	Каз	03.03.21
31	Чернева Зоя Владимировна	Чер	03.03.21
32	Зательмаер Татьяна Рихартовна	Зат	03.03.21
33	Ненько Ирина Михайловна	Нень	03.03.21
34	Белобрицкая Наталья Анатольевна	Бел	03.03.21
35	Слесарева Галина Николаевна	Слес	03.03.21
36	Кашубина Татьяна Ивановна	Каш	03.03.21
37	Дементенко Марина Владимировна	Демент	03.03.21

Приложение №2
коллективному договору

СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:

Председатель ПК

Л.С. Даниленко

«03» января 2021 г.



Заведующий МЕДОУ Д/с №30
С.Н. Твердова
«03» января 2021 г.

Перечень должностей работников,

которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (не менее 3 календарных дней)

№ п/п	Наименование профессий	Количество календарных дней
1	Заведующий	3
2	Заместитель заведующего	3
3	Заведующий хозяйством	3

Приложение № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

Л.С. Даниленко

« 05 » сентября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с № 30

С.Н. Твердцова

« 03 » сентября 2021 г.

Положение об охране труда

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 30 пос. Комсомольского
муниципального образования Гулькевичский район

Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:

1. Выделить средства по охране труда.
2. Выполнять в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда.
3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять не менее 0,2% суммы затрат на производство (работ, услуг).
4. Провести специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в следующих структурных подразделениях: группа-воспитатель

5. Выдавать своевременно приобретенные за счет собственных средств средств сертифицированные специальную одежду, специальную обувь и средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 7.
6. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно перечням профессий и должностей:
 - дополнительный отпуск в календарных днях (приложение № 5);
7. Выдавать работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами согласно приложению № 6).
8. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, согласно приложению № 8).
9. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе
 - ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
 - осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
 - выделять рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин.нуждающихся в переводе на легкую работу;
 - выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых форм предельно допустимых нагрузок для женщин.
10. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
 - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
 - по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.
11. Работники обязаны:
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
 - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

12. Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда (комиссия) по охране труда, в количестве 4 человек, создаваемый из равного числа представителей работодателей и работников (профкома или иного представительного органа) в т.ч.:

Иньшакова Е.С., заместитель заведующего
Дуйко С.А., заведующий хозяйством

от работников:

Даниленко Л.С., председатель профкома

Силотина В.С., инструктор по физической культуре

Согласовано:

Председатель ПК

Даниленко Л.С.



Утверждено:

Заведующий МБДОУ д/с № 30

Твердова С.Н.



Соглашение по охране труда
между администрацией и профсоюзным комитетом
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Гулькевичский район на 2021 год

№ п/п	Содержание мероприятий, (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий*	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников высвобожденных 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.	Обучение по охране труда	Человек			2000	2 квартал 2021	Администрация, ответственный по ОТ	-	-	-	-
2.	Приобретение спецодежды и СИЗ	Шт. пары	11 12	4 150 1 546		1 квартал 2021	Администрация, ответственный по ОТ	10	6	-	-
3.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств	Мыло туалетное шт. хоз. мыло шт. жидкое мыло шт. (250 гр.)	20 15 8	6, 484		Ежемесячно	Администрация, ответственный по ОТ	16	15	-	-
	Итого			21 380							

Приложение №5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

Л.С. Даниленко

«03» *август* 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с № 30

С.Н. Твердова

«03» *август* 2021 г.



Перечень должностей работников,
которым предоставляется дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (не менее 7 календарных дней) ст.117 ТК РФ

№ п/п	Наименование профессий	Количество календарных дней	Основание (карта СОУТ)
1	Кухонный рабочий	7	Карта специальной оценки условий труда № 059.00.027
2	Повар	7	Карта специальной оценки условий труда №059.00.026

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Л.С.Даниленко



«03» января 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 30
С.Н.Твердова



«03» января 2021 г.

Перечень

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

(Приказ Министерства труда и социального развития РФ от 17.12.2010 г. №1122н)

№ п/п	Наименование профессий	Виды работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
1	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки)	Мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук. Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл 100 мл
2		Работы, связанные с		

3.	<p>Повар</p> <p>Кухонная рабочая</p>	<p>легкосмываемыми загрязнениями.</p> <p>Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки)</p>	<p>Мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук.</p> <p>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)</p> <p>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</p>	<p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>100 мл</p> <p>100 мл</p>
4.	<p>Дворник</p>	<p>Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.</p> <p>Работы, выполняемые в резиновых перчатках.</p>	<p>Мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук.</p> <p>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)</p> <p>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</p>	<p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>100 мл</p> <p>100 мл</p>
4.		<p>Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями</p>	<p>Мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук.</p>	<p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>

4.	Медсестра, младший воспитатель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. Работы, выполняемые в резиновых перчатках	Мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук. Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
5.	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук.	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Составил:

Специалист по охране труда



Сил'ютина В.С.

Приложение № 7

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

Л.С. Даниленко

«03» *августа* 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с № 30

С.Н. Твердова

«03» *августа* 2021 г.

Перечень

профессий и должностей лиц, которым в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами установлена бесплатная выдача спецодежды, спецобуви и др. СИЗ (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 999 н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ)

№ п/п	Наименование профессий	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Наименование и дата нормативный документ, номер строки нормативного документа
1	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт 2 шт До износа	п. 122
2	Кухонная рабочая	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 Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт 1 комплект 2 шт До износа	П. 60

3	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	п. 171.
4	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт 1 пара 6 пар 2 шт	п. 23.
5	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 Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт 1 комплект 6 пар дежурные дежурный	П. 115

Составил:

Ответственный по охране труда

48

Силютин В.С.

Приложение № 8
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

Л.С. Даниленко

« 03 » апреля 2011 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ Д/с № 30

С.Н. Твердов

« 03 » апреля 2011 г.



Перечень должностей работников,

которым предоставляется оплата труда в повышенном размере за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда) ст.147 ТК РФ

№ п/п	Наименование профессий	Размер повышения оплаты труда (%)	Основание (карта СОУТ)
	Младший воспитатель	10	059.00.016А
	Повар	10	059.00.026
	Кухонный рабочий	10	059.00.027
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	10	059.00.029

Приложение № 8
к коллективному договору

Согласовано:

Председатель ЦК

Даниленко Л.



Утверждено:

Заведующий МБДОУ д/30

Твердова С. П.



Положение об оплате труда работников

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда регулирует вопросы, связанные с оплатой труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 30 п. Комсомольского муниципального образования Гуклевичский район, заведующий МБДОУ д/с № 30, Твердова Светлана Николаевна, в том числе оплаты труда, виды оплаты труда работников.
- 1.2. Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, сохранения и закрепления квалифицированных кадров.
- 1.3. Правовой основой настоящего Положения являются Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые правоотношения.
- 1.4. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, осуществляющих в организации трудовую деятельность.
- 1.5. Заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

- 1.6. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы несет главный бухгалтер.
- 1.7. Ответственность за своевременность выплаты работникам заработной платы несет работодатель.
- 1.8. При выплате заработной платы работодатель предоставляет каждому работнику расчетный листок, в котором указываются сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате и касающихся производимых перечислений за работника страховых взносов в Пенсионный фонд.
- 1.9. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда работников являются:
- 1.9.1. соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от сложности (квалификации работников)
- 1.9.2. отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда
- 1.9.3. стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- 1.9.4. равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности
- 1.9.5. нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата работника должна зависеть от результатов труда других работников или организации в целом;
- 1.10. Работодатель обеспечивает работу системы учета результатов труда и показателей трудового вклада, основное назначение которой состоит в учете индивидуальных результатов труда и установлении для каждого работника таких показателей работы, которые в совокупности обеспечивают конечных результатов подразделений организации в целом.
- 2. Оплата труда работников**
- 2.1. Заработная плата работников состоит из:
- тарифной ставки (оклада);
 - компенсационных выплат;
 - стимулирующих выплат – стимулирующие надбавки и премии;
 - иных выплат, которые могут быть установлены локальными актами, коллективным договором, трудовым договором с конкретным работником.

- 2.2. Размер тарифной ставки (оклада) устанавливается в соответствии с занимаемой должностью работника согласно штатному расписанию. Минимальный размер тарифной ставки (оклада) не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Краснодарском крае. Индексация размера минимальной заработной платы производится ежеквартально с учетом роста прожиточного минимума для трудоспособного населения.
- 2.3. Работникам. За исключением работников, получающих оклад, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере среднего заработка (ст. 112 ТК РФ)
- 2.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца – 7 и 22 числа.
При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 2.5. Заработная плата труда сотрудников перечисляется на банковскую карту ПАО Сбербанк России, ПАО «Краснодарский краевой инвестиционный банк» согласно договора.
- 3. Заключительные положения**
- 3.1. Конкретный размер оклада работника, а также размеры ежемесячных дополнительных выплат устанавливаются работодателем в соответствии с настоящим Положением.
- 3.2. все виды выплат производятся в пределах фонда оплаты труда, в соответствии со сметой доходов на соответствующий год.

3 экз.

Младший
инист по

1. пос.

район,

Пальное
огоого края
вичского

Приложение № 9
к коллективному договору

Согласовано
Председатель профкома
Л.С. Даниленко



Утверждаю
Заведующий МБОУ д/с №30
С.Н. Твердова



Положение

**о порядке установления выплат стимулирующего характера
работникам МБОУ №30 п. Комсомольского
муниципального образования Гulykevichский район**

муниципальное
образование

Гulykevichский район,

пос. Комсомольский

И. (младший)
инженер по

в 3 экз.
кз.

1
3
3

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании постановления главы администрации муниципального образования Гулькевичский район от 31 декабря 2009 года № 1825 «О введении новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования Гулькевичский район» и постановления главы администрации муниципального образования Гулькевичский район от 11 декабря 2008 года № 2462 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район», в целях повышения эффективности использования средств, направляемых из краевого бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг, совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;

- установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ д/с №30 п.Комсомольский муниципального образования Гулькевичский район в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.4. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.6. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового Положения.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ д/с №30 п.Комсомольский муниципального образования Гулькевичский район устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

2.2. Выплаты могут быть постоянными (на учебный или финансовый год), временными (на месяц, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

2.3. При установлении стимулирующих выплат, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

2.4. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

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

№ п/п	Категории работников	Виды стимулирующих выплат	Доплаты от должностного оклада
1.	Все категории работников	Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования Размеры (в процентах от оклада): при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%; при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%; при выслуге лет от 10 лет – 15%	
2.	Педагогические работники	Повышающий коэффициент (на период действия категории) – За квалификационную категорию:	
		высшая	0,15
		первая	0,10
		По результатам аттестации (получение категории) - одновременно	
		высшая	50%
		первая	30%
		Внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения	100%
		За интенсивность и высокие результаты работы	30%
		Повышающий коэффициент к должностному окладу за почетное звание и ученую степень: - за ученую степень кандидата наук, за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник образования», «Отличник народного просвещения» и другие правительственные звания и награды; – за ученую степень доктора наук	0,075 0,15
		Организация предметно-развивающей среды в группе и на участке (2 раза в год к летней - оздоровительной компании (ЛОК) и к началу нового учебного года)	30 %
3.	Учебно – вспомогательный, младший обслуживающий персонал	За работу с детьми инвалидами (при наличии индивидуального маршрута с подтверждающими документами)	10 %
		За работу в группе раннего возраста	20%

ого к
вичск

пальч
ого

район,

с, пос

младш
анист

3 экз.

1
Г.
3
2

2.6. Работникам могут быть установлены выплаты стимулирующего характера: за работу с молодыми специалистами (наставничество) 500 руб;

доплата молодому специалисту в течение первых трех лет работы после окончания учебного заведения 500руб;

оказание помощи, консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка 500 руб;

привлечение родителей (законных представителей) к оформлению и благоустройству ДОО 500 руб.

за многолетний добросовестный труд (один раз в год) 1000 руб.

2.7. Отдельным категориям работников устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей пропорционально нагрузке:

завхоз.

2.8. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работнику состоят из выплат в фиксированной денежной сумме по показателям работы, а так же выплаты, полученной с учетом балльной системы по показателям критериев оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности работников.

3. Надбавки компенсационного характера

Сотрудникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.2. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в размере 35%.

3.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся 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 часовой 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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.6. За условия труда, отклоняющиеся от нормальных, надбавки планируются в тарифном фонде. Размеры данных выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации:

- доплата специалистам, работающим в сельской местности в размере 25%.
- за работу с неблагоприятными (тяжелыми и вредными) условиями труда устанавливаются доплаты:
 - младший воспитатель – 10 %;
 - повар – 10 %;
 - кухонный рабочий – 10%;
 - машинист по стирке белья и ремонту спецодежды – 10 %;
 - за работу в группах компенсирующей направленности:
 - педагогическим работникам – 20%
 - младшему воспитателю – 15%

3.7. Производить доплату до минимального размера оплаты труда, установленную Законом РФ работникам, у которых после начисления заработной платы не достигнут уровень минимального размера оплаты труда.

4. Перечень возможных доплат с учетом объема дополнительной работы

4.1. 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.

4.2. 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.

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

4.4. Доплата за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

4.5. Доплата за разъездной характер работы, погрузочно-разгрузочные работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора.

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

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

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

5.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА
ПРЕМИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

№	Показатели
1.	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения
2.	За добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде
3.	в связи с государственными или профессиональными праздниками (23 февраля, 8 Марта, День дошкольного работника)
4.	Качественная подготовка к новому учебному году

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА ПРЕМИЯ
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно.

№	Показатели	Размер доплат
1.	при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края	1 оклад
2.	при присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации	0,5 оклада
3.	при награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	0,3 оклада
4.	при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края	0,2 оклада

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ПО КОТОРЫМ МОЖЕТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНА
ПРЕМИЯ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

№	Показатели
1.	За выполнение особо важных ответственных работ
2.	Осуществление деятельности, позволяющей достичь экономии или оптимизации расходов материальных и финансовых ресурсов
3.	Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств, бережное отношение к материальным ценностям и их сбережение, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования)
4.	За призера, лауреата в профессиональном конкурсе «Воспитатель года»

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

Максимальным размером премии за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

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

6. Материальная помощь

Работник МБ ДОУ д/с № 30 п.Комсомольский вправе обратиться за материальной помощью не чаще 2 раз в год (за счет средств экономии фонда) в следующих случаях:

6.1. Смерти близких родственников и членов семьи (мужа (жены), детей, родителей) работника, на основании копии выданного в установленном порядке свидетельства о смерти – 2000 рублей (При наличии средств);

6.2. В связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств, при несчастных случаях (авария, травма) на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др.) – 1000 рублей (При наличии средств);

6.3. В связи с длительным заболеванием и лечением в стационарных условиях – 2000 рублей (При наличии средств); (на основании выписки из истории болезни, заключения лечащего врача, больничного листа продолжительностью от двух недель). Материальная помощь по причине болезни оказывается при условии предоставления документов и оснований.

7. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок)

7.1. Распределение выплат стимулирующего характера за результативность и качество образовательных услуг осуществляются по результатам оценки критерий эффективности

деятельности педагогов, специалистов дошкольного образовательного учреждения (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца.

7.1.1. Стимулирующая выплата заместителя заведующего за результативность и качество образовательных услуг устанавливается в начале учебного года по результатам работы заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения за прошедший учебный год.

Критерии эффективности деятельности заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения отражает уровень результативности и качества работы заместителя заведующего, учитывается реализация новых проектов приоритетных направлений в деятельности учреждений, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, уровень соблюдения требований санитарных норм и правил, норм охраны труда, выполнение общественной работы и исполнительской дисциплины.

7.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

7.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла педагогических работников определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

7.3.1. Стимулирующая выплата за результативность и качество образовательных услуг заместителю заведующего МБДОУ д/с № 30 выплачивается ежемесячно в процентном отношении к должностному окладу заместителя заведующего.

Процент такой выплаты рассчитывается по формуле:

$$П = Kб * 100 / 59, \text{ где}$$

П – процент стимулирующей выплаты,

Kб – количество баллов, полученное по результатам оценки критериев эффективности деятельности заместителя заведующего дошкольного образовательного учреждения,

59 – максимально допустимое количество баллов по установленным критериям эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений.

7.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

7.5. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия).

Состав комиссии избирается из членов коллектива Учреждения сроком на один год. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению ежегодно.

Состав комиссии - не менее пяти человек с учетом председателя комиссии.

7.6. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ д/с № 30 в соответствии с критериями и материалами самоанализа;

- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ д/с № 30 перечня работников – получателей стимулирующих выплат;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

7.8. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников

7.9. Все работники МБ ДООУ д/с №30 предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствию с утвержденными бланками не позднее 20 числа текущего месяца.

7.10. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

7.11. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

7.12. На основании протокола Комиссии заведующий МБДООУ д/с №30 в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

7.13. Приоритет первоочередности распределения ФОТ отдается педагогическим работникам.

7.14. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

8. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий)

8.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- при ухудшении качества работы - 100%;
- если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым - 100%;
- работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые - 100%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка и МБДООУ д/с №_30_ - 100%;
- наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий (до 3-х месяцев) - 100%;
- обоснованных жалоб родителей - 100%;
- травмы ребенка - 100%;
- за нарушения санитарно-эпидемиологического режима - 100%.

9. Штатное расписание

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

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения в аналогичном порядке.

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

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

10. Гарантии по оплате труда

10.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, настоящим Положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

10.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

10.3. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

10.4. Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.

Пролито

Пронумеровано 62 листов

Скреплено печатью

Заведующий МБЛОН № 30 п. Комсомольского

С. И. Твердова

Председатель ПК И. С. Даниленко



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575999

Владелец Твердова Светлана Николаевна

Действителен с 09.03.2022 по 09.03.2023