

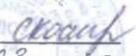
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида № 24 «Радуга» с приоритетным осу-  
ществлением художественно-эстетического направления развития воспитан-  
ников» города Невинномысска

на 2022 - 2025 годы

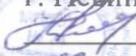
Принят на общем собрании  
Трудового коллектива  
Протокол от «27» апреля 2022 г. № 9

От работодателя:  
Заведующий МБДОУ № 24  
г. Невинномысска

 С.В. Костина  
«28» апреля 2022 г.



От работников:  
Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ № 24  
г. Невинномысска

 Е. Н. Ноженко  
«28» апреля 2022 г.



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые и социальные отношения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 24 «Радуга» с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников» города Невинномысска (далее – МБДОУ № 24 г. Невинномысска).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях принятия согласованных мер по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее ДОУ) и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, Отраслевым соглашением по организациям, находившимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2020-2022 годы (далее - Отраслевое соглашение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Коллективный договор заключен в целях определения взаимных обязательств и согласования интересов работодателя и работников, защиты экономических и социальных прав и интересов работников, а также установления дополнительных гарантий и преимуществ для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБДОУ № 24 г. Невинномысска, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз);
- работодатель в лице его представителя - заведующей МБДОУ № 24 г. Невинномысска (далее - Работодатель).

1.4.1 Стороны признают своим долгом сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего

срока реорганизации. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ). При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска, в том числе вновь принятых, в течение 7 дней после его подписания. Обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

Полномочный представитель Ставропольской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки в Российской Федерации (далее – Профсоюз) обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.8.1. Дополнения и изменения в коллективный договор утверждаются на Общем собрании трудового коллектива.

1.8.2. Изменения и дополнения направляются на уведомительную регистрацию.

1.8.3. Изменения и дополнения вступают в силу с момента принятия на Общем собрании трудового коллектива.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ № 24 г. Невинномысска непосредственно работниками и через Профсоюз:

- учет мнения Профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам,

предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ № 24 г. Невинномысска, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## II. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

### 2.1. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 24 г. Невинномысска (Приложение № 1);
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу МБДОУ № 24 г. Невинномысска и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества МБДОУ № 24 г. Невинномысска и других работников.

### 2.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать законодательство, условия коллективного договора, Отраслевого соглашения и трудовых договоров;
- обеспечить трудовой коллектив МБДОУ № 24 г. Невинномысска необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ;
- обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- обеспечивать работников средствами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе за счет средств работодателя;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

- учитывать мнение профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ развития МБДОУ № 24 г. Невинномысска;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МБДОУ № 24 г. Невинномысска;

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

- осуществлять обязательное страхование работников;

- возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

- оказывать материальную помощь работникам, а также профсоюзу для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий при наличии средств;

- ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии письменных заявлений работников.

#### 2.5. Профсоюз обязуется:

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза;

- оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения трудовых споров;

- способствовать устойчивой деятельности МБДОУ № 24 г. Невинномысска, в том числе повышению эффективности труда работников;

- содействовать предотвращению социальной напряженности в трудовом коллективе;

- вносить предложения работодателю по совершенствованию перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития МБДОУ № 24 г. Невинномысска;

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации МБДОУ № 24 г. Невинномысска, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении мероприятий, связанных с высвобождением работников;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства по вопросам заключения трудовых договоров, рабочего

времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам и требовать устранения выявленных нарушений;

- осуществлять, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и защиты окружающей среды;

- осуществлять контроль за подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации профсоюзных кадров МБДОУ № 24 г. Невинномысска;

- проводить культурно-массовые, спортивные и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

### III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ № 24 г. Невинномысска и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ № 24 г. Невинномысска, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.3. В соответствии с частью 1 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с трудовым Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых Правительством Российской Федерации;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда, размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.4. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.5. В трудовой договор специалиста по кадрам (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника.

3.6. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Профсоюзом разрабатывается Положение о порядке работы с персональными данными работников.

3.7. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор, но не более 5 лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.7.1. Срочный трудовой договор может заключаться в соответствии с частью 1 статьи 59 ТК РФ:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Отраслевым соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.7.2. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться в соответствии с частью 2 статьи 59 ТК РФ:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с руководителями организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.8. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев в соответствии со статьей 70 ТК РФ.

3.8.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших, имеющие государственную аккредитацию, образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.9. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статьи 74, 162 ТК РФ).

3.9.1. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.10. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

3.11. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

3.12. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (статья 60.2 ТК РФ).

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

#### IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из следующего:

4.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска, утвержденным приказом МБДОУ № 24 г. Невинномысска принятом на общем собрании трудового коллектива (Приложение № 2)

Формирование системы оплаты труда работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска осуществлять с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- типовых норм труда для однородных работ;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;

- аттестации педагогических работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска в соответствии Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276;

4.2. В случаях, когда система оплаты труда работника МБДОУ № 24 г. Невинномысска предусматривает увеличение размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

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

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

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

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень должностей работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска, которым установлена доплата за вредные и тяжелые условия труда изложенные в Приложении № 3.

4.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся

компенсационные выплаты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска.

Конкретный размер компенсационных выплат работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в зависимости от объема выполнения функциональных обязанностей.

4.5. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 40% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

4.6. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работника МБДОУ № 24 г. Невинномысска определяются работодателем и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

4.7. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются МБДОУ № 24 г. Невинномысска в пределах имеющихся средств, в том числе от платных услуг и приносящей доход деятельности, по согласованию с Профсоюзом и закрепляются в Положении об оплате труда работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска.

4.8. Превышение количества воспитанников компенсируется педагогическому работнику установлением доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры таких доплат определяются сторонами трудового договора, выплаты осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.9. С письменного согласия Работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей). Переработка рабочего времени является сверхурочной работой, которая оплачивается за первые два часа - работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно статьи 152, статьи 99 ТК РФ.

4.10. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

4.10.1. Заработная плата в МБДОУ № 24 г. Невинномысска выплачивается каждые полмесяца - 12 и 27 числа.

4.10.2. Выплата заработной платы производится на расчетный счет в банке (на банковскую карту).

4.10.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с требованиями статьи 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

4.10.4. Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 ТК РФ).

4.10.5. При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.11. Работодатель обязуется обеспечивать:

4.11.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

4.11.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (статья 140 ТК РФ).

4.12. Стороны договорились:

- принимать упреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника;

- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;

- относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей».

4.12.1. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в МБДОУ № 24 г. Невинномысска под председательством работодателя создать постоянно действующий совещательный орган – комиссию по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе представителя Работодателя и Профсоюза. Состав комиссии утвердить приказом МБДОУ № 24 г. Невинномысска. Заседания комиссии проводить в сроки, установленные Положением об оплате труда работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска, на которых подводить итоги за предшествующий период.

4.12.2. В целях повышения социального статуса и мотивации труда работников производить увеличение фонда оплаты труда МБДОУ № 24 г. Невинномысска на величину фактической инфляции за предшествующий

период в соответствии с федеральными и региональными нормативными актами.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 24 г. Невинномысска (статья 91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения Профсоюза; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом МБДОУ № 24 г. Невинномысска.

5.1.2. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ).

5.1.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

5.1.5. Продолжительность рабочего времени для работников, являющихся инвалидами I или II группы не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

5.1.6. Продолжительность рабочего времени 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 не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

5.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях, предусмотренных статьей 93 ТК РФ.

5.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных статьи 113 ТК РФ, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, с учетом мнения Профсоюза, в лице их выборных органов и по письменному распоряжению Работодателя.

5.4. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных

для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.5. Привлечение работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска.

5.6. В период приостановления образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии со статьей 123 ТК РФ, ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов (статья 372 ТК РФ).

5.7.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьи 124-125 ТК РФ. При переносе отпуска закрепляется преимущественное право работника на выбор новой даты начала отпуска.

5.7.2. При отзыве работника из отпуска либо переносе дней отпуска в связи с нахождением по листку нетрудоспособности работника во время отпуска, произведенная оплата дней отпуска сохраняется за работником, а неиспользованные дни отпуска в последующем предоставляются работнику без оплаты.

5.8. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам МБДОУ № 24 г. Невинномысска за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 11 месяцев, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска.

5.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется право на дополнительный отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ (Приложение № 4).

5.11. При наличии финансовых средств часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ (статья 126 ТК РФ).

5.12. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьи 128 ТК РФ:

- родителям, имеющим детей младшего школьного возраста – 1 сентября;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней.

5.14. Предоставлять педагогическим работникам МБДОУ № 24 г. Невинномысска через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенных законодательством РФ (статья 335 ТК РФ), подпункт 4 пункт 5, статья 47 Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ).

## VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель и Профсоюз совместно ежегодно разрабатывают и утверждают соглашение по охране труда в МБДОУ № 24 г. Невинномысска, которое является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 5).

6.2. Работодатель:

6.2.1 Обеспечивает право работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

6.2.2 Разрабатывает систему управления охраной труда в МБДОУ № 24 г. Невинномысска.

6.2.3 Формирует в МБДОУ № 24 г. Невинномысска фонд средств на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на предоставление образовательных услуг (статья 226 ТК РФ). Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда МБДОУ №24 г. Невинномысска.

6.2.4 Создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и Профсоюза (статья 218 ТК РФ).

6.2.5 Привлекает представителей Профсоюза к участию в комиссиях по приёме МБДОУ № 24 г. Невинномысска к новому учебному году.

6.2.6 Проводит с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.7 Организует проверку знаний по охране труда работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска ежегодно.

6.2.8 Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств МБДОУ № 24 г. Невинномысска.

6.2.9 Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 6,7)

6.2.10 Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств МБДОУ № 24 г. Невинномысска при необходимости (статья 221 ТК РФ).

6.2.11 Обеспечивает своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска в соответствии с требованиями федерального законодательства.

6.2.12 Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ № 24 г. Невинномысска на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

6.2.13 В случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения

такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.2.14 Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.15 Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

6.2.16 Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профсоюзом инструкции по охране труда (статья 214 ТК РФ).

6.2.17 Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.18 Осуществляет совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2.19 Обеспечивает необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, снабжает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда. Не реже одного раза в три года, по представлению Профсоюза организует обучение уполномоченных по охране труда профсоюзов в аккредитованном учебном центре по охране труда, с освобождением их от основной работы на период обучения и с сохранением за ними на время обучения заработной платы в размере среднего заработка. Уполномоченному по охране труда устанавливается 1 час в неделю с сохранением заработной платы для осуществления деятельности.

6.2.20 Уполномоченный по охране труда не может быть уволен или переведён на другую работу без согласования с профсоюзным комитетом, а так же не может быть уволен в течение двух лет после переизбрания. За активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев, улучшению условий труда, уполномоченный по охране труда по решению и ходатайству профсоюзного комитета может быть поощрён премией из средств организации.

6.2.21 Представляет в Профсоюз письменный отчет об исполнении соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

6.2.22 Оказывает содействие членам комиссии и уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ № 24 г. Невинномысска. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.2.23 Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Список контингента работников подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра и Порядок

проведения предварительного и периодического медосмотра установлен в Приложении № 8, № 9.

22. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

Один раз в полгода информирует Профсоюз о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

Применять меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

- предоставлять работникам актуальную надлежащую и своевременную информацию (научную, социально-экономическую);
- включить вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа в программы вводных и первичных инструктажей по охране труда.

6.4. Профсоюз обязуется:

- провести выборы уполномоченных лиц по охране труда в МБДОУ № 24 г. Невинномыска.
- установить постоянный контроль силами уполномоченных лиц по охране труда за соблюдением требований охраны труда в организации.
- осуществлять общественный контроль за своевременным обучением работников по вопросам охраны труда.
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников организации;
- проводить работу по оздоровлению детей работников организации.
- заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.
- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев на производстве.
- предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

6.5. Стороны отчитываются два раза в год на заседании Профсоюза о выполнении соглашения по охране труда.

## VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1.1. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации и аттестации работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ № 24 г. Невинномыска.

7.2. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (статьи 173-177, 187 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает меры по организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.4. Работодатель заключает договоры с учреждениями профессионального образования, центром занятости населения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников требуемых специальностей.

7.5. В соответствии со статьей 249 ТК РФ в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

7.6. Работодатель планирует и реализует мероприятия по адаптации вновь принятых работников в организацию, в том числе женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми.

7.7. Работодатель использует потенциал наставничества при проведении первоначального обучения молодых специалистов непосредственно на рабочем месте в пределах установленной для них продолжительности рабочего времени. За добросовестное исполнение своих обязанностей наставник может быть премирован по решению Работодателя с учетом мнения Профсоюза.

7.8. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при получении 1 высшего образования.

7.9. Работодатель предусматривает систему мотивации труда работников в целях их профессионального развития.

7.10. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.11. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, по результатам устанавливая работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

7.12. Аттестация педагогических работников проводится по трем направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации не является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории);

- первой (данный вид аттестации не является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории, по согласованию с работодателем);

- высшей (данный вид аттестации проводится в отношении работников имеющих первую квалификационную категорию через 2 года)

7.13. Аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

- аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года, после их выхода из указанных отпусков.

7.14. Работодатель направляет представление для освобождения от процедуры прохождения аттестации педагогических работников в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;

- победы в конкурсе профессионального мастерства (последние 3 года);

- получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет.

7.15. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

7.16. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения Профсоюза в порядке, предусмотренном статьи 373 ТК РФ.

7.17. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

7.18. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (вышей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

7.19. В случае истечения срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- окончания длительного отпуска;
- если работник был призван в ряды Российской Армии;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

7.20. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.21. С целью создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

7.22. Представление руководителя в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности на работника, являющегося членом Профсоюза, подается с учетом мнения Профсоюза.

## VIII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ

8.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников МБДОУ № 24 г. Невинномыска стороны договорились:

- обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

- содействовать участию педагогических работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска в конкурсах профессионального мастерства;

- совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации МБДОУ № 24 г. Невинномысска.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации МБДОУ № 24 г. Невинномысска;

- сокращения численности или штата работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска в количестве 10 работников и более в течение 30 дней;

8.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, согласно настоящего коллективного договора имеют также:

- лица, проработавшие в МБДОУ № 24 г. Невинномысска свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

- награжденные отраслевыми и государственными наградами;

- неосвобожденный председатель Профсоюза;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

8.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при возникновении вакансий.

8.4. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

8.5. Работодатель обязуется заблаговременно уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с

разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

8.6. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением штата (пункт 2 статьи 81 ТК РФ) производить по согласованию с Профсоюзом (статья 82 ТК РФ).

8.7. Работодатель обязуется:

– обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации, работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

– проводить с Профсоюзом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

– обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

– эффективно использовать кадровые ресурсы.

## IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

9.1. Обязанности работодателя:

9.1.1. Своевременно и полно перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное обеспечение;

9.1.2. Своевременно регистрировать в системе персонифицированного учета (анкетировать) работников, на которых не открыты индивидуальные лицевые счета;

9.1.3. Своевременно предоставлять в органы ПФР достоверные индивидуальные сведения о страховом стаже и уплаченных страховых взносах;

9.1.4. Информировать членов трудового коллектива о состоянии уплаты страховых взносов в ПФР и обеспечении их пенсионных прав.

9.2. Обязанности профсоюзного комитета:

9.2.1. Создать комиссию по пенсионным вопросам в составе 3 человек.

9.2.2. Проводить разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства.

9.2.3. Осуществлять контроль за обеспечением пенсионных прав работников, в том числе:

– за своевременной и в полном объеме уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;

– за своевременным предоставлением в органы ПФР документов персонифицированного учета;

– за предоставлением индивидуальных сведений работникам по итогам работы за год, при увольнении работника, при обращении за назначением пенсии, при ликвидации или реорганизации предприятия;

– за ежемесячным информированием работников о проценте уплаты страховых взносов.

9.3. Организовать информационные стенды и использовать другие средства информирования работников по вопросам их пенсионных прав.

9.4. В случае неисполнения работодателем обязанности по уплате страховых взносов в ПФР или предоставления сведений персонифицированного учета, совместно с территориальным органом ПФР обеспечить защиту пенсионных прав работников.

9.5. В целях обеспечения права членов трудового коллектива на получение сведений, содержащихся в лицевых счетах, оказать содействие работодателю и органам ПФР в актуализации данных информационной базы персонифицированного учета.

## Х. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Стороны подтверждают, что:

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются руководителем организации с учетом мнения Профсоюза. Аттестация работников в МБДОУ № 24 г. Невинномысска производится при участии представителей Профсоюза.

10.1.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.1.3. В соответствии со статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия Профсоюза.

10.1.4. В соответствии со статьей 376 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с председателем Профсоюза в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ

10.1.5. В соответствии со статьей 374 Трудового кодекса РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ председателя первичной профсоюзной

организации не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.1.6. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.2. По согласованию с Профсоюзом рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статьи 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- установление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (часть 3 статьи 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (статья 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

10.3. Руководитель учитывает значимость общественной работы председателя Профсоюза при проведении аттестации, поощрении работников.

10.4. В соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ, статьей 23

Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Профсоюз вправе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.5. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.6. Профсоюзом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

- бесплатная юридическая консультация по вопросам трудового законодательства;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- бесплатная защита в суде в случае трудового спора с работодателем;
- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

10.7. Стороны гарантируют в целях социальной защиты, что действие льгот, распространяется на работников и работодателей организации в пределах отпущенных средств.

10.8. Стороны подтверждают, что материальная помощь членам Профсоюза оказывается из средств профсоюзного бюджета (при наличии финансовых средств).

## XI. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

11.1.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в год.

11.1.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

### ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 24 г. Невинномысска
2. Приложение 2 Положение об оплате труда работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска
3. Приложение 3 Перечень должностей работникам, которых установлены доплаты за вредные и тяжелые условия труда
4. Приложение 4 Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск
5. Приложение 5 Соглашение по охране труда МБДОУ № 24 г. Невинномысска
6. Приложение 6 Перечень профессий и работ, требующих выдачи средств индивидуальной и коллективной защиты
7. Приложение 7 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств
8. Приложение 8 Список контингента работников подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра
9. Приложение 9 Порядок проведения предварительного и периодического медосмотра

Приложение № 1  
к Коллективному договору

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 24 «Радуга» с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников» города Невинномыска

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 24 «Радуга» с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников» города Невинномысска (далее – МБДОУ № 24 г. Невинномысска) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативно правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 24 г. Невинномысска регулируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам, а так же меры поощрения, взыскания и иные вопросы, регулирующие трудовые отношения.

1.3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка работниками МБДОУ № 24 г. Невинномысска, решаются Работодателем МБДОУ № 24 г. Невинномысска в лице заведующего.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска. Ознакомление работников с Правилами внутреннего трудового распорядка производится в обязательном порядке под роспись до подписания трудового договора (часть 3 статьи 68 ТК РФ).

Организацию указанной работы осуществляет специалист по кадрам МБДОУ № 24 г. Невинномысска, который также знакомит работника:

– с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с работодателем);

- с должностной инструкцией, инструкциями по охране труда, противопожарной безопасности;
- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

## II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу в МБДОУ № 24 г. Невинномыска производится на основании заключенного трудового договора (статья 16 ТК РФ).

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со статьей 65 ТК РФ, следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

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

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических

средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.3. Устроившихся на работу впервые, после 31 декабря 2020 года, МБДОУ № 24 г. Невинномысска формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работников, и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.4. Педагогической деятельностью в МБДОУ № 24 г. Невинномысска имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.5. В соответствии с частью 2 статьи 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.6. С 1 января 2021 года МБДОУ № 24 г. Невинномысска формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже в отношении каждого работника, сделавшего выбор о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Прием на работу оформляется приказом МБДОУ № 24 г.

Невинномысска, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.8. Приказ МБДОУ № 24 г. Невинномысска о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (часть 2 статьи 68 ТК РФ).

2.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (часть 1 статьи 71 ТК РФ).

2.10. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (часть 1 статьи 71 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством, а именно:

- соглашение сторон (пункт 1 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (пункт 2 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (пункт 3 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ, пункт 6 части 1 статьи 77 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ, пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ, пункт 8 части 1 статьи 77 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть 1 статьи 72.1 ТК РФ, пункт 9 части 1 статьи 77 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (пункт 11 части 1 статьи 77 ТК РФ, статья 84 ТК РФ).

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником МБДОУ № 24 г. Невинномысска являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МБДОУ № 24 г. Невинномысска;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным Федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (часть 1 статьи 80 ТК РФ).

2.13. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (часть 2 статьи 80 ТК РФ).

2.14. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в другую образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (часть 3 статьи 80 ТК РФ).

2.15. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (часть 1 статьи 79 ТК РФ).

2.16. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (часть 2

статьи 79 ТК РФ).

2.17. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (часть 3 статьи 79 ТК РФ).

2.18. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (часть 3 статьи 84.1 ТК РФ).

2.18.1. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности, произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника, работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (часть 4 статьи 81.4 ТК РФ). Днем увольнения считается последний день работы.

2.19. Прекращение трудового договора оформляется приказом МБДОУ № 24 г. Невинномысска (часть 1 статьи 81.4 ТК РФ).

### III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники МБДОУ № 24 г. Невинномысска в соответствии со статьей 21 ТК РФ имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и

законных интересов;

– участие в управлении МБДОУ № 24 г. Невинномысска предусмотренных ТК РФ, Федеральным законом РФ от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами;

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

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

– разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

– возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. В соответствии с частью 3 статьи 47 Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники МБДОУ № 24 г. Невинномысска пользуются следующими академическими правами и свободами:

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

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

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

– право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

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

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

– право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном МБДОУ № 24 г. Невинномысска, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным

фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в МБДОУ № 24 г. Невинномысска;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами МБДОУ № 24 г. Невинномысска, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МБДОУ № 24 г. Невинномысска, в том числе через органы управления и общественные организации;

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

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

3.3. Академические права и свободы, указанные в пункт 3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом МБДОУ № 24 г. Невинномысска.

3.4. В соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники МБДОУ № 24 г. Невинномысска имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращённую продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

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

- право на предоставление длительного отпуска сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 (зарегистрировано в Минюсте РФ 15 июня 2016 г. Регистрационный № 42532);

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

– иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Ставропольского края.

### 3.5. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 24 г. Невинномысска;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.6. В соответствии с частью 1 статьи 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники МБДОУ № 24 г. Невинномысска обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав МБДОУ № 24 г. Невинномыска.

#### IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

##### 4.1. Работодатель имеет право (статья 22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МБДОУ № 24 г. Невинномыска (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

##### 4.2. Работодатель обязан (статья 22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (12 и 27 числа каждого месяца);
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МБДОУ № 24 г. Невинномыска в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами формах;

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

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

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

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Для педагогических работников МБДОУ № 24 г. Невинномыска в соответствии с частью 1 статьи 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.3. В соответствии с приложением к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» педагогическим работникам МБДОУ № 24 г. Невинномыска в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы):

- для педагогических работников по должности: «старший воспитатель», «воспитатель», «педагог-психолог» - не более 36 часов в неделю;

- для педагогических работников по должности: инструктор по физической культуре» - не более 30 часов в неделю;
- для педагогических работников по должности «музыкальный руководитель» - не более 24 часов в неделю;
- для педагогических работников по должности: «учитель-логопед», «учитель - дефектолог» - не более 20 часов в неделю.

5.3.1. Остальным сотрудникам МБДОУ № 24 г. Невинномысска в соответствии с частью 2 статьи 91 ТК РФ устанавливается следующая продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

5.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска установлена в астрономических часах.

5.5. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- работа на общих собраниях трудового коллектива МБДОУ № 24 г. Невинномысска;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

5.6. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»)

5.7. Для работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска, установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (часть 1 статьи 95 ТК РФ).

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8.1. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со статьей 112 ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами.

5.9. Отдельным категориям работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.10. Работникам МБДОУ № 24 г. Невинномысска предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

5.10.1. Педагогическим работникам МБДОУ № 24 г. Невинномысска предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

- для педагогических работников по должности: «старший воспитатель», «воспитатель», «музыкальный руководитель», «инструктор по физической культуре» - устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня;

- для педагогических работников по должности: «учитель-логопед», «учитель-дефектолог», «педагог - психолог» - устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.10.2. Необходимо учитывать, что в ДОУ, не являющихся специализированными дошкольными организациями, воспитателям, музыкальным руководителям, а также всем другим педагогическим работникам, работающим с обучающимися (детьми) с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) и нуждающимися в длительном лечении - устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.10.3. Работникам, работающим с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 4 к Коллективному договору), предоставляется дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней.

5.11.3. Остальным работникам МБДОУ № 24 г. Невинномысска предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.13. В соответствии с частью 1 статьи 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (часть 2 статьи 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (часть 3 статьи 123 ТК РФ).

5.14. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (часть 1 статьи 122 ТК РФ).

С учетом статьи 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного

оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (часть 2 статьи 122 ТК РФ).

В соответствии с частью 3 статьи 122 ТК РФ до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 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 очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.16. 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.

5.17. 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 оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (часть 5 статьи 124 ТК РФ).

5.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях предусмотренных частью 1 статьи 124 ТК РФ:

- 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 МБДОУ № 24 г. Невинномысска.

В соответствии с частью 1 статьи 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику МБДОУ № 24 г. Невинномысска по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.20. В случае своей болезни работник, при возможности,

незамедлительно информирует МБДОУ № 24 г. Невинномысска и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

## VI. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения (часть 1 статьи 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

6.1.1. В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

6.1.2. Поощрения оформляются приказом работодателя.

6.2. Работники МБДОУ № 24 г. Невинномысска могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации и Ставропольского края.

## VII. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

7.1. Согласно части 1 статьи 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть 5 статьи 192 ТК РФ).

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (часть 1 статьи 193 ТК РФ).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (часть 2 статьи 193 ТК РФ).

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Профсоюза (часть 3 статьи 193 ТК РФ).

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 (часть 4 статьи 193 ТК РФ).

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (часть 5 статьи 193 ТК РФ).

7.6. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (часть 6 статьи 193 ТК РФ).

7.7. Согласно статьи 194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или Профсоюза.

## VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

8.1. МБДОУ № 24 г. Невинномыска имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьей 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Приложение № 2  
к Коллективному договору

## ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №24 «Радуга» с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников» города Невинномысска

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 24 «Радуга» с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников» города Невинномысска (далее – Положение) разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников, и определяет порядок оплаты труда работников муниципального

бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 24 «Радуга» с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников» города Невинномысска (далее - МБДОУ № 24 г. Невинномысска).

1.2. В данное Положение могут вноситься изменения и дополнения в течение срока его действия согласно действующему законодательству РФ. Система оплаты труда работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения. Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.3. Размеры должностных окладов (оклады) и ставок заработной платы работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание МБДОУ № 24 г. Невинномысска утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем МБДОУ № 24 г. Невинномысска на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с настоящим Положением.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МБДОУ № 24 г. Невинномысска согласно разделу 3 Положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБДОУ № 24 г. Невинномысска согласно разделу 4 Положения.

1.8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МБДОУ № 24 г. Невинномысска согласно разделу 5 Положения.

1.9. Система оплаты труда работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, которые разрабатываются применительно только к работникам учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных

окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.11. Фонд оплаты труда формируется МБДОУ № 24 г. Невинномысска на календарный год, исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам МБДОУ № 24 г. Невинномысска может быть выдана премия или оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениям о премировании и оказании материальной помощи работникам учреждения.

## II. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ

2.1. Должностные оклады работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей:

2.1.1. Должностные оклады заместителя руководителя по УВР, в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель заведующего по УВР	18 252,00	17 096,00	16 039,00	15 087,00

Установить предельную кратность дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников организации равную 3. Расчет показателя предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (за исключением выплат за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности), а также выплаты, связанные с совместительством и совмещением вакантных должностей.

2.1.2. Должностной оклад заместителя руководителя по административно-хозяйственной деятельности:

№ п/п	Наименование должности	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной деятельности	18 145,00	16 998,00	15 932,00	14 980,00

2.1.3. Должностной оклад, ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	5 510,00

2.1.4. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7 255,00
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	7 900,00
3.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	9 900,00

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

2.2.1. Должностные оклады работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" 3 722,00 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" 5 059,00 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" 5 757,00 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
делопроизводитель	5 510,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	
Заведующая хозяйством	6 051,00
3 квалификационный уровень	
шеф-повар	6 267,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Без категории: специалист по кадрам	6 808,00

2.2.2. Размеры окладов рабочих образовательного учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ (рублей):

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 039,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 232,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 423,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 579,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 644,00
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 899,00
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 027,00
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 411,00

Размеры окладов рабочих, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС).

Размеры окладов рабочих:

№ п/п	Разряд работ в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и рабочих профессий	Перечень рабочих специальностей, отнесенных к указанным к разрядам	Должностной оклад, рублей
1.	1 разряд	Сторож, дворник,	4 039,00
2.	2 разряд	уборщик производственных и служебных помещений, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кладовщик	4 232,00
3.	5 разряд	Повар	5 579,00

2.2.3. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

### III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников настоящего Положения, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ № 24 г. Невинномысска с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективных договоров и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

3.4.2. Работникам МБДОУ № 24 г. Невинномысска в соответствии со специальной оценкой условий труда, за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются выплаты в размере:

№ п/п	Должности работников	Размер доплаты в руб. или %	Основание
1.	Повар (2 рабочих места)	8 %	По результатам специальной оценки условий труда в МБДОУ № 24 г. Невинномысска от 09 июня 2020 г.
2.	Шеф-повар (1 рабочее место)	8 %	По результатам специальной оценки условий труда в МБДОУ №24 г. Невинномысска от 09 июня 2020 г.

3.4.3. Руководитель МБДОУ № 24 г. Невинномысска проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.4.4. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (компенсирующие (коррекционные), комбинированные) группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или группы обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: работникам, непосредственно занятым в таких группах	20 %
2.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20 %
3.	Педагогическим работникам ДОУ за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-	10 %

	педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях	
--	---	--

3.5.1. В случаях, когда работникам МБДОУ № 24 г. Невинномысска предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.6. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 40 % часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8. Оплата за сверхурочную работу.

3.8.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

3.8.2. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.9. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

3.9.1. При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

3.9.2. Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе с учетом повышающих коэффициентов.

3.9.3. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.9.4. Оплата труда за совмещение профессий (должностей) при наличии 1.5 ставки рассчитывается из 25% от должностного оклада по совмещаемой должности.

3.9.5. Оплата труда за совмещение профессий (должностей) «Помощник воспитателя» рассчитывается из 75% от должностного оклада помощника воспитателя.

3.10. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки.

3.11. Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах МБДОУ № 24 г. Невинномысска.

#### IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников МБДОУ № 24 Невинномысска с учетом повышающих коэффициентов предусмотренных настоящим Положением, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и правовыми актами Ставропольского края, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.2. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании МБДОУ № 24 г. Невинномысска. Перечень критериев и показателей определен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

4.2.1. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в дошкольном образовательном учреждении создается рабочая группа с участием Профсоюза. Положение о порядке работы данной рабочей группы, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя МБДОУ № 24 г. Невинномысска.

4.2.2. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.3. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

- за образцовое выполнение муниципального задания;

в) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;

г) единовременная премия в связи с особо значимыми событиями:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой Министерства образования Ставропольского края, Думы Ставропольского края, Губернатора Ставропольского края и министерства образования Ставропольского края;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65 лет).

4.4. Выплаты за наличие квалификационной категории:

- I квалификационная категория – 5 % от установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;

- высшая квалификационная категория – 10 % от установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

№ п/п	Условия получения	Периодичность	Размер выплаты в
-------	-------------------	---------------	------------------

			процентах к должностн ому окладу
1.	Воспитателям за группы раннего возраста	ежемесячно	50%
2.	За работу на официальном сайте ДООУ	ежемесячно	15 %
3.	Работнику МБДОУ за ведение документов и организацию работы: по охране труда гражданской обороне	ежемесячно	10% 10%
4.	За работу с архивом учреждения	ежемесячно	10%
5.	Выполнение функций секретаря педагогических советов, методических советов, общих собраний и совещаний при заведующей	с 01 сентября по 31 мая	10%
6.	За выполнение работ по должности, отсутствующей в штатном расписании ДООУ	ежемесячно	20%
7.	За размещение информации об учреждении на официальном сайте <a href="http://zakupki.gov.ru">zakupki.gov.ru</a>	ежемесячно	20%
8.	Педагогическим работникам за проведение социально-педагогического мониторинга	в период проведения	30%
9.	За работу в программе Аверс контингент	ежемесячно	20%
10.	Помощникам воспитателей за выполнение воспитательских функций	ежемесячно	27%
11.	Работникам ДООУ избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы	На период осуществления полномочий председателя первичной профсоюзной организации	25%
12.	За руководство проектом	с 01 сентября по 31 мая	15 %
13.	За членство в проектной группе	с 01 сентября по 31 мая	10 %
14.	За осуществление деятельности в составе рабочей группы проекта	с 01 сентября по 31 мая	5 %

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого МБДОУ № 24 г. Невинномысска:

№ п/п	Условия получения премии за выполнение особо важных и ответственных работ	Периодичность	Размер выплаты в процентах к должностному окладу
1.	Звание «народный»	ежемесячно	30 %
2.	Имеющим почетное звание «заслуженный»	ежемесячно	20 %
3.	Награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком)	ежемесячно	15 %

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.7. Премииальные выплаты по итогам работы. Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников МБДОУ № 24 г. Невинномысска.

4.8. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению заведующего МБДОУ № 24 г. Невинномысска с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.9.1. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

4.9.2. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.10. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием перечня показателей эффективности деятельности.

4.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное время, по основному месту работы (основной занимаемой должности) в процентном соотношении к объему занимаемой работником ставки, но не более чем на 1 ставку или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

4.12. Вновь принятым педагогическим работникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 50% от должностного оклада, на период до наступления срока принятия решения рабочей группой по распределению стимулирующих выплат за эффективность работы.

## V. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

5.1. Аттестация педагогических работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется в соответствии Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014

г. № 276, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 27 декабря 2010 года № 843-пр.

## VI. НОРМЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ.

6.1 Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени устанавливаются согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.1.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников МБДОУ 24 г. Невинномысска устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами.

6.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю – учителям-логопедам, учителям дефектологам;

на 1 ставку учителя- логопеда, учителя дефектолога – 2 комбинированные группы.

Распределение рабочего времени:

- подгрупповые занятия – 8 занятий – до 5 часов;
- индивидуальные занятия – 35 занятий – до 12 часов;
- изготовление пособий и игр для занятий – до 1 часа;
- работа с педагогами и родителями – до 1 часа;
- обследование детей – до 1 часа;

за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю – музыкальным руководителям;

на 1 ставку музыкального руководителя – 4 группы.

Распределение рабочего времени:

- занятия – 8 занятий – до 4 часов;
- подгрупповая и индивидуальная работа – до 12 часов;
- изготовление пособий и костюмов – до 4 часов;
- работа с педагогами и родителями – до 4 часов;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям и воспитателям МБДОУ; дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста; педагогам-психологам.

на 1 ставку воспитателя

Распределение рабочего времени:

- занятия – до 12 занятий – до 6 часов;
  - проведение режимных моментов с детьми группы – до 30 часов.
- на 1 группу – 0,08 ставки педагога-психолога.

Распределение рабочего времени:

- подгрупповые занятия – до 8 часов;
- индивидуальные занятия – до 13 часов;
- изготовление пособий и игр для занятий – до 1 часа;
- работа с педагогами и родителями – до 9 часа;
- диагностирование детей – до 5 часа.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре.

6.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 6.1. – 6.2., составляет 40 часов в неделю.

6.4. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в МБДОУ № 24 г. Невинномысска работником, ведущим ее помимо основной работы, устанавливается самим МБДОУ № 24 г. Невинномысска. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

## VII. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

7.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам ДОУ может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- смерти самого работника или близких родственников;
- в иных случаях.

7.2. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, с учетом наличия экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать размера оклада работника на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель МБДОУ № 24 г. Невинномысска.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ № 24  
г. Невинномысска

Перечень критериев и показателей  
для распределения стимулирующих выплат за эффективность работы

Старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог,  
инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя		Выполнено	Решение комиссии
1.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг: присмотр и уход; общее и дополнительное образование	Организация систематических исследований, анкетирование	Данные анкетирования за полугодие Справка заверенная старшим воспитателем	Доля участников, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг	не менее 85% - 0.5 балла		
Всего по критерию 1:						0,5 балла	
2.	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	Участие в создании вариативных форм дошкольного образования. в т.ч. :	План оказания услуг, учебный план, отчет о выполненных работах Справка заверенная старшим воспитателем				
		- консультативный пункт				0,5 балла	
		- комбинированные группы				0,5 балла	

		- превышение детей в комбинированной группе (2 и более)			1 балл		
Всего по критерию 2:					2 балла		
3.	Активное участие педагогов в общественной жизни	Проведение мастер-классов на городских мероприятиях	Справка заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)		0,5 балла		
		Наличие призовых мест в творческих конкурсах, спортивных соревнованиях.	Справка заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)	городские	1,0 балл		
				краевые	1,5 балла		
				всероссийские	2,0 балла		
Участие в творческих группах (оформление городских территорий, участие в массовых городских мероприятиях, организация и проведение мероприятий на базе ДОУ).	Приказ заведующей ДОУ		1 балл				
Всего по критерию 3:					6,0 баллов		
4.	Результативность профессиональной деятельности	Участие в конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель года», «Детский сад года», «Воспитать человека» и др.	Справка заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)	Городской	1,5 балла		
				Краевой	2,0 балла		
				Всероссийский	3,0 балла		
		Наличие призовых мест на конкурсах профессионального мастерства «Воспитатель	Справка заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)	Городской	3,0 балла		
				Краевой	4,0 балла		
				Всероссийский	5,0 балла		

		года» », «Детский сад года», «Воспитать человека» и др.					
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, рекомендованные ЦРО	Справка заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)		0,5 (не более 1,5)		
		Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства, рекомендованные ЦРО	Справка заверенная старшим воспитателем (фото отчет, грамоты, дипломы)		1 балл (не более 2,0)		
Всего по критерию 4:						22,0 баллов	
5.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Участие воспитанников в полуфиналах, финалах конкурсов, олимпиад, конференций (кроме Интернет -конкурса)	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п. Справка заверенная старшим воспитателем	Городские	1,0 балл		
				Краевые	1,5 балла		
				Всероссийские	2,0		
		Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях (кроме Интернет -конкурса)	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п. Справка заверенная старшим воспитателем	Городские	1,5 балла		
				Краевые	2,0 балла		
				Всероссийские	2,5		
Привлечение воспитанников к посещению дополнительных платных услуг в ДОУ	Справка заверенная старшим воспитателем	50% и более от общего количества группы: при фактическом посещении 50% и полном погашении оплаты	1,5 балл				

				Всего по критерию 5:		12,0 баллов	
6.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев. Справка заверенная мед. сестрой ДОУ.		1 балл		
		Выполнение плановых детодней	Сводная информация выполнения: ясли 75 % и выше; сад – 80 % и выше Справка заверенная медицинской сестрой ДОУ		0,5 балл		
				Всего по критерию 5:		1,5 балла	
7.	Организация работы с социумом.	Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, музея, доп. образования, ДОУ ( 0,5 за каждое новое сотрудничество)	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепортажей, конспектов Справка заверенная старшим воспитателем		0,5 балла (не более 1,5 балла)		
				Всего по критерию 7:		1,5 балла	
8.	Информационная открытость педагогической деятельности	Публикации (за 1 балл – статьи: - статья в Городской газете + статья в газете ДОУ «Радужные вести» ; 2 статьи в газете ДОУ «Радужные вести»; - публикация в педагогических сборниках; - съемки телепередач.	Справка заверенная старшим воспитателем Наличие копии публикации		0,5 баллов		
					0,5 баллов		
					1балл 1 балл		
				Всего по критерию 8:		3 балла	
9.	Реализация	Ведение «Родительского	Наличие перспективного		1 балл		

	мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	клуба»	плана, конспекты мероприятий, фотоотчеты Справка заверенная старшим воспитателем				
		Привлечение родителей к участию в общесадовских и городских мероприятиях	Конспекты, фотоотчеты. Справка заверенная старшим воспитателем.		1 балл (не более 3)		
Всего по критерию 9:						4 балла	
10.	Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное ведение документации, утвержденной приказом заведующей ДОУ, подача информации, отчетов, планирование. Отсутствие жалоб от родителей.	Справка заверенная старшим воспитателем		1,0 балл		
		Наличие обоснованных жалоб от родителей, наличие докладных и объяснительных.	Справка заверенная старшим воспитателем		-1,0 балл		
Всего по критерию 10:						1.0 балл	
Итого по всем критериям:						53,5 балла	

№ п/п	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя	Выполнено	Решение комиссии
Помощник воспитателя						
1	Результативность профессиональной деятельности	Активное участие в культурно - массовых мероприятиях ДОУ	Справка заверенная старшим воспитателем	1,0 балл		
		Активное обучение детей культурно-гигиеническим навыкам	Справка заверенная старшим воспитателем	1,0 балл		
Всего по критерию 1:					2,0 балла	

2	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Отсутствие замечаний по учету и хранению хозяйственного имущества и инвентаря	Справка заведующего хозяйством	1,0 балл		
Всего по критерию 2:					1,0 балл	
3	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев. Справка заверенная мед. сестрой ДОУ.	1 балл		
Всего по критерию 3:					1,0 балл	
4	Организация работы с социумом.	Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, музеи, доп. образования, ДОУ(сопровождение на экскурсии)	Справка заверенная старшим воспитателем	1,0 балл		
Всего по критерию 4:					1,0 балл	
5.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие жалоб от родителей.	Справка заверенная старшим воспитателем	1,0 балл		
		Наличие обоснованных жалоб от родителей, наличие докладных и объяснительных.	Справка заверенная старшим воспитателем	-1,0 балл		
Всего по критерию 5:					1,0 балл	
Итого по всем критериям:					6,0 баллов	
Заведующий хозяйством						
1	Результативность профессиональной деятельности	Активное участие в культурно - массовых мероприятиях ДОУ	Справка заверенная старшим воспитателем	1,0 балл		
		Отсутствие и (или) уменьшение предписаний	Справка заверенная старшим воспитателем	1,0 балл		
		Своевременная подготовка заявок по устранению технических неполадок в срок	Справка заверенная старшим воспитателем	1,0 балл		
Всего по критерию 1:					3,0 балла	
2	Сохранность	Отсутствие замечаний по учету и	Справка заверенная	1,0 балл		

	хозяйственного имущества и инвентаря	хранению хозяйственного имущества и инвентаря	старшим воспитателем			
		Своевременная постановка на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц, в качестве благотворительной помощи	Справка заверенная старшим воспитателем	1,0 балл		
				Всего по критерию 2:	2,0 балла	
3	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев. Справка заверенная мед. сестрой ДОУ.	1 балл		
				Всего по критерию 3:	1,0 балл	
4	Организация работы с социумом.	Своевременное заключение хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения	Справка заверенная старшим воспитателем	1,0 балл		
				Всего по критерию 4:	1,0 балл	
5.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие жалоб от родителей	Справка заверенная старшим воспитателем	1,0 балл		
		Наличие обоснованных жалоб от родителей, наличие докладных и объяснительных.	Справка заверенная старшим воспитателем	-1,0 балл		
				Всего по критерию 5:	1,0 балл	
				Итого по всем критериям:	8,0 баллов	
Шеф-повар, повар, кухонная рабочая, кладовщик						
1	Результативность профессиональной деятельности	Соблюдение условий хранения продукции	Справка заверенная старшим воспитателем	1,0 балл		
		Соблюдение норм закладки и выхода продукции	Справка заверенная старшим воспитателем	1,0 балл		

		Своевременное ведение документации на пищеблоке, хранение суточных проб, отслеживание технологических карт	Справка заверенная медицинской сестрой	1,0 балл		
Всего по критерию 1:					3,0 балла	
2	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Отсутствие замечаний по учету и хранению хозяйственного имущества и инвентаря	Справка заведующего хозяйством	1,0 балл		
Всего по критерию 2:					1,0 балл	
3	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	Выполнение норм питания 94% и больше	Справка заверенная медицинской сестрой	1,0 балл		
Всего по критерию 3:					1,0 балл	
4	Организация работы с социумом.	Своевременное заключение договоров с поставщиками продукции	Справка заверенная заведующим хозяйства	1,0 балл		
Всего по критерию 4:					1,0 балл	
5.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие жалоб от родителей.	Справка заверенная старшим воспитателем	1,0 балл		
		Наличие обоснованных жалоб от родителей, наличие докладных и объяснительных.	Справка заверенная старшим воспитателем	-1,0 балл		
Всего по критерию 5:					1,0 балл	
Итого по всем критериям:					6,0 баллов	
Специалист по кадрам						
1	Результативность профессиональной деятельности	Активное участие в культурно - массовых мероприятиях ДОУ	Справка заверенная старшим воспитателем	1,0 балл		
Всего по критерию 1:					1,0 балл	
2	Сохранность	Отсутствия замечаний по учету и	Справка заверенная	1,0 балл		

	хозяйственного имущества и инвентаря	хранению хозяйственного имущества и инвентаря	старшим воспитателем			
Всего по критерию 2:					1,0 балл	
3	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	Своевременная организация работы по соблюдению норм и требований охраны труда	Отсутствие зафиксированных случаев.	1 балл		
Всего по критерию 3:					1,0 балл	
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие жалоб от родителей	Справка заверенная старшим воспитателем	1,0 балл		
		Наличие обоснованных жалоб от родителей, наличие докладных и объяснительных.	Справка заверенная старшим воспитателем	-1,0 балл		
Всего по критерию 4:					1,0 балл	
Итого по всем критериям:					8,0 баллов	
Машинист по стирке, дворник						
1	Результативность профессиональной деятельности	Активное участие в культурно - массовых мероприятиях ДОУ	Справка заверенная заведующего хозяйством	1,0 балл		
Всего по критерию 1:					1,0 балл	
2	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Отсутствие замечаний по учету и хранению хозяйственного имущества и инвентаря	Справка заверенная заведующего хозяйством	1,0 балл		
Всего по критерию 2:					1,0 балл	
3	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	Своевременный ремонт инвентаря, одежды	Справка заверенная заведующего хозяйством	1,0 балл		
Всего по критерию 3:					1,0 балл	
5.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие жалоб от родителей.	Справка заверенная старшим воспитателем	1,0 балл		

	Наличие обоснованных жалоб от родителей, наличие докладных и объяснительных.	Справка заверенная старшим воспитателем	-1,0 балл		
Всего по критерию 4:				1,0 балл	
Итого по всем критериям:				4,0 балла	

Приложение № 3  
к Коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
Работ, профессий и должностей, которым установлены доплаты  
за вредные и (или) опасные условиями труда

№	Должности работников	% доплаты*	Основание
1.	Повар (2 рабочих места)	8%	По результатам специальной оценки условий труда в МБДОУ №24 г. Невинномыска от 09 июня 2020 г.
2.	Шеф-повар (1 рабочее место)	8%	По результатам специальной оценки условий труда в МБДОУ №24 г. Невинномыска от 09 июня 2020 г.

Приложение № 4  
к Коллективному договору

### ПЕРЕЧЕНЬ

Работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда,  
работа в которых дает право на дополнительный отпуск

№ П/п	Должность	Количество календарных дней	Основание*
1.	Повар	7	По результатам специальной оценки условий труда в МБДОУ № 24 г. Невинномысска от 09 июня 2020 г.

2.	Шеф-повар	7	По результатам специальной оценки условий труда в МБДОУ № 24 г. Невинномысска от 09 июня 2020 г.
----	-----------	---	--

Приложение № 5  
к Коллективному договору

**СОГЛАШЕНИЕ**  
по охране труда между работодателем и работниками  
МБДОУ № 24 г. Невинномысска

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих, которым улучшаются условия труда		Количество работающих, освобождаемых от тяжелых физических работ	
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Разработка и утверждение правовых актов для организации ОТ в МБДОУ № 24 г. Невинномысска	-	-	-	январь	Ответственный по ОТ	34	33	-	-
2.	Проведение инструктажей по охране труда: - вводный инструктаж; - первичный инструктаж на рабочем месте; - повторный; - целевой	чел.	34	-	январь/август (в течении года, при приеме на работу)	Специалист по кадрам	34	33	-	-

3.	Охранные услуги	-	-	971 842,32	январь-декабрь	Комиссия по ОТ	34	33	-	-
4.	Оценка профессиональных рисков	шт.	19	12 000,00	февраль-март	Комиссия по ОТ	34	33	-	-
5.	Обучение членов комиссии по ОТ и пожарному минимуму	шт.	5	4 800,00	январь-октябрь	Ответственный по ОТ	34	33	-	-
6.	Проведение общего технического осмотра здания и сооружений детского сада с составлением акта.	раз		-	март - сентябрь	Заведующая хозяйством	34	33	-	-
7.	Проведение обучения сотрудников ДОУ согласно программы ОТ ДОУ, со сдачей экзаменов в тестовой форме.	чел.	34	-	август-сентябрь	Ответственный по ОТ, Комиссия по ОТ	34	33	-	-
8.	Организация и проведение мероприятий, посвященных «Дню ОТ»	-	-	-	ежемесячно (согласно графику)	Комиссия по ОТ	34	33	-	-
9.	Проверка соблюдения исполнения сотрудниками требований ОТ.	чел.	34	-	ежемесячно	Комиссия по ОТ	34	33	-	-
10.	Проведение периодических медосмотров (обследований), флюорографических	чел.	34	45 600,00	1 раз в год	Заведующая ДОУ	34	33	-	-

	обследований работников (приказ Минздравсоцразвития России Ф3 № 29 – н от 01.04.2021 г.									
11.	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления	шт.	-	-	1 раз в год	Заведующая хозяйством	34	33	-	-
12.	Оборудование уголка (стенда) по охране труда, обновление информации	шт.	1	-	постоянно	Ответственный по ОТ	34	33	-	-
13.	Организация и учет расследования несчастных случаев на производстве по форме Н-1 (постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 года № 73)	-	-	-	по мере необходимости	Комиссия по ОТ	34	33	-	-
14.	Приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), приобретение спецодежды	шт.	-	3 000,00	по мере необходимости	Заведующая хозяйством	34	33	-	-
15.	Доведение до сведения работников действующих законов и нормативных правовых актов по охране труда РФ.	чел.	34	-	По мере их появления (обновления, изменения)	Ответственный по ОТ	34	33	-	-
16.	Выполнение отчета по производственным показателям.	-	-	-	ежеквартально	Ответственный по ОТ	34	33	-	-
17.	Дезинфекция и	раз		13 230 ,00	В течении	Заведующая	34	33	-	-

	дератизация				года	хозяйством				
18.	Приобретение сmyвающих и обеззараживающих средств	шт.	-	37 560,00	В течении года	Заведующая хозяйством	34	33	-	-

Приложение № 6  
к Коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
Работ, профессий и должностей, требующих выдачи средств  
индивидуальной и коллективной защиты

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года N 997н. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; СанПиН 2.4.3648-20

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной Защиты	Норма выдачи на год	Основание
1.	Помощник воспитателя	Халат х/б (светлых тонов)	2 шт.	СанПиН 2.4.3648-20 п. 3.1.9
		Халат (темный) для уборки помещений;	1 шт.	
		Косынка или колпак;	2 шт.	
		Фартук х/б;	2 шт.	
		Фартук для мытья посуды	1 шт.	
2.	Воспитатель	Халат х/б (светлых тонов)	2 шт.	СанПиН 2.4.3648-20 п. 3.1.9
3.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н. (п.32)
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
4.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09

		производственных загрязнений и механических воздействий		декабря 2014 года № 997н. (п.60)
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
5.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н. (п.23)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Зимой: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. (на 2,5 г.)	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара (2 года)	
6.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н. (п.49)
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	

		<i>Зимой:</i> Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт (на 2,5 г.)	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара ( 2 года)	
7.	Шеф-повар, повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09 декабря 2014 года №3 997н. (п.122)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Колпак	1 шт.	
8.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н. (п.171)
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
9.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н. (п.115)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурны й	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурны е	

Приложение № 7  
к Коллективному договору

**НОРМЫ**  
бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств  
для работников МБДОУ № 24 г. Невинномыска

(в соответствии с Приказом от 17 декабря 2010 г. N 1122н Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»)

№ п/п	Должность	Виды смывающих или обезвреживающих средств	Нормы выдачи на месяц
1	Шеф – повар, повар	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл для мытья рук, 300 гр. или 500 мл для мытья тела
2.	Кухонный рабочий	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл для мытья рук, 300 гр. или 500 мл для мытья тела
		Регенерирующие и восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
3.	Помощник воспитателя	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл
		Регенерирующие и	100 мл

		восстанавливающие кремы, эмульсии	
4.	Дворник	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл
5.	Кладовщик	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл
6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующих устройствах	200 гр. или 250мл
		Регенерирующие и восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл

Приложение № 8  
к Коллективному договору

**СПИСОК**  
контингента работников подлежащих прохождению  
Предварительного и периодического медицинского осмотра  
в МБДОУ № 24 г. Невинномыска

№№ п/п	Наименование должности	Вредный производственный фактор в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.01.2021 г. № 29 - Н
1.	Специалист по кадрам Делопроизводитель	Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
2.	Заведующая Старший воспитатель Заведующий хозяйством Музыкальный руководитель Педагог-психолог Учитель-логопед Воспитатель Помощник воспитателя Уборщик служебных и производственных помещений Сторож Дворник Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей

3.	Шеф-повар Повар Кухонный рабочий Кладовщик	Раздел 4, п.23 Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций); Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
----	---	--

Приложение № 9  
к Коллективному договору

**ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ**  
предварительного и периодического медицинского осмотра  
в МБДОУ № 24 г. Невинномыска

№ п/п	Наименование должности	Вредный производственный фактор в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.01.2021 г. № 29 - Н	Периодичность медосмотров
1.	– специалист по кадрам – делопроизводитель	Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
2.	– заведующая – старший воспитатель – заведующий хозяйством – музыкальный руководитель – педагог-психолог – учитель-логопед – воспитатель – помощник воспитателя – уборщик служебных помещений – сторож – дворник – машинист по стирке и ремонту спецодежды	Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год

3.	<ul style="list-style-type: none"><li>– шеф-повар</li><li>– повар</li><li>– кухонный рабочий</li><li>– кладовщик</li></ul>	Раздел 4, п.23 Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций); Раздел 4, п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
----	--	--	-------------

И СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ



*24/Воспитательная работа* (а)

Заведующий МБДОУ № 24  
г. Невинномысска

*С.В. Костина*