


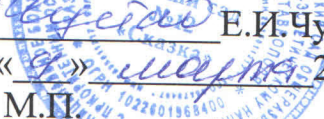
СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации

 Анпилова Е.В.
« 14.03.2022 » 2022 г.
М.П.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»

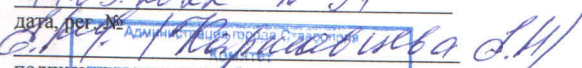
 Е.И. Чуйко
« 14.03.2022 » 2022 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей №12 «Сказка» города Ставрополя на 2022 – 2025 годы

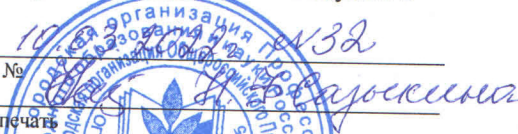
Зарегистрировано в комитете труда и социальной защиты населения администрации города Ставрополя

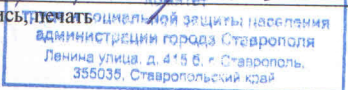
14.03.2022 № 91
дата, рег. №

 Кabanова В.И.
подпись, печать

Зарегистрировано в городской организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ

10.03.2022 № 32
дата, рег. №

 Кabanова В.И.
подпись, печать



СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I. Общие положения.	3
Раздел II. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	5
Раздел III. Оплата и нормирование труда.	11
Раздел IV. Рабочее время и время отдыха	16
Раздел V. Социальные гарантии и меры социальной поддержки.	20
Раздел VI. Охрана труда и здоровья	22
Раздел VII. Поддержка молодых педагогов.	26
Раздел VIII. Дополнительное профессиональное образование работников.	27
Раздел IX. Социальное партнерство	28
Раздел X. Гарантии профсоюзной деятельности	32
Раздел XI. Контроль выполнения коллективного договора ответственность сторон коллективного договора	35
Раздел XII. Заключительные положения.	35
Перечень приложений	38
Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»	39
Приложение №2. Положение об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»	59
Приложение №3. Положение о премировании и поощрении работников МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»	80
Приложение №4 Форма трудового договора МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»	83
Приложение №5. Соглашение по охране труда МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»	89
Приложение №6 Форма расчетного листка	93
Приложение №7 Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года	94
Приложение №8. Перечень профессий, имеющих право на бесплатное получение работниками специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.	96
Приложение №9. Список должностей работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодический медицинский осмотры (обследования) за счет работодателя.	98
Приложение №10. Перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда МБДОУ детский сад № 12 «Сказка»	99
Приложение №11 Перечень профессий с вредными условиями труда, которым осуществляется доплата, предоставляется дополнительный отпуск	100
Приложение №12. Приказ о создании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	101
Приложение №13 Протокол заседания комиссии по регулированию социально – трудовых отношений	103
Приложение №14 Положение о Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений МБДОУ детского сада №12 «Сказка»	104
Приложение №15 Список сотрудников, ознакомленных с коллективным договором	111

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей №12 «Сказка» города Ставрополя (далее – учреждение, образовательное учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Ставропольского края от 01.03.2007 г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда»;
- Территориальное отраслевое соглашение по организациям образования города Ставрополя и Ставропольской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства Ставропольского края.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя учреждения (далее - работодатель);
- работники учреждения в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

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

1.6. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию в лице профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам предоставления социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками через профсоюзный комитет:

- учёт мнения профсоюзного комитета (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития образовательного учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях учреждения с целью защиты трудовых прав работников.

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с профсоюзным комитетом по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать профсоюзный комитет о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных

переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.8. Согласно статье 371 ТК РФ, локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом и являются их неотъемлемой частью.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время определенной работы (срочный трудовой договор).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах учреждения, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательного учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом.

Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательного учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными

стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательного учреждения соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ (установленные ТК, федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ, требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями).

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательного учреждения определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора. Объём педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, определённом положениями Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601) и утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать, что законом Ставропольского края устанавливается квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере 2 процентов среднесписочной численности работников, но не менее одного рабочего места.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора: на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы и т.д.

2.2.8. При заключении трудового договора может предусматриваться условие об испытании.

Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию;

- педагогических работников, успешно прошедших ранее, не более трёх лет назад, аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем с учетом профсоюзного комитета (Приложение № 4).

2.2.10. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора. 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.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

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

2.2.11. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора.

2.2.12. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

2.2.13. Сообщать профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

2.2.14. 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 имеют также:

- работники, отнесенных в установленном порядке к категориям граждан предпенсионного возраста;
- работники, проработавших в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- лица, имеющие среднее профессиональное образование или высшее.

2.2.15. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.2.16. Осуществлять учёт мнения профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников; несоответствия работника занимаемой должности в следствии недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительной причины) с работником – членом Профсоюза.

2.2.17. Осуществлять выплаты, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием профсоюзного комитета.

2.2.19. Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

2.2.20. Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также, в соответствии со статьей 261 ТК РФ: с беременной женщиной, за исключением ликвидации организации, с женщиной, имеющей ребенка возрасте до трех лет, родителем, являющимся единственным кормильцем ребенка в возрасте до восемнадцати лет.

2.2.21. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.22. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие профсоюзного комитета в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ).

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профсоюзный комитет исходят из того, что система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

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

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

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

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым (муниципальным) бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

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

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

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

мнения (согласования) профсоюзного комитета.

3.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

3.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ставропольского края, соответствующего муниципального образования, Положением об оплате труда работников образовательного учреждения (Приложение №2).

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём педагогической работы без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- выплаты компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

3.4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

3.4.2. Днями выплаты заработной платы являются: 25 числа и 10 числа следующего месяца за предыдущий месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.4.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 6);

3.4.4. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать ставку заработной платы, должностной оклад (оклад) работника за отработанное время, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом. Выплата стимулирующего характера, начисляемая по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

3.4.5. Выплата заработной платы переводится в кредитную организацию (банк), указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

3.4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

3.4.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.4.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 ключевой ставки Центрального Банка РФ.

3.5. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в учреждении не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере 20% ставки заработной платы пропорционально педагогической нагрузке.

3.6. Педагогическим работникам, реализующим образовательную программу дошкольного образования, осуществляется стимулирующая выплата в размере 2000 рублей.

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

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

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

3.10. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профсоюзного комитета. Состав комиссии утверждается

приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

3.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях, что фиксируется в Положении о премировании и материальной помощи работников учреждения.

3.13. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.14. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

3.15. Периоды отмены (приостановки) занятий для воспитанников в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению методической и организационной работы, связанной с реализацией образовательной программы, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.16. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со [статьей 335](#) ТК РФ, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до возникновения права для назначения

страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350);

-на время рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

3.17. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

Компенсационные выплаты за сверхурочную работу, совмещение, выходные и нерабочие праздничные дни, работу с вредными и (или) опасными условиями труда выплачиваются сверх МРОТ.

3.18. Работодатель с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату труда привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору.

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

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

3.20. За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (в том числе и младшего воспитателя) устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы и с учетом уровня квалификации замещающего работника.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре.

4.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профсоюзным комитетом с учётом особенностей, установленных Приказом № 536 Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. «Об утверждении особенностей регламента рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность».

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

4.1.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

4.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников учреждения устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение пятидневной недели с соответственно двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.5. Периоды отмены (приостановки) деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для воспитанников в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды, педагогические и иные работники выполняют методическую и организационную работу в порядке и на условиях, предусмотренных разделом

IV Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых Приказом министерства образования и науки РФ № 536 от 11.05.2016 г.

4.1.6. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.7. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

4.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения профсоюзного комитета в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.1.11. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 или 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений, работающим с воспитанниками с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в дошкольной группе.

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ руководствоваться [пунктом 13](#) Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. N 373.

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

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

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

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

- временной нетрудоспособности работника;
- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала;
- отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и т.д.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.1.12. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

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

4.1.14. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

4.1.16. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

4.1.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.1.18. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.1.19. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

4.1.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому

отпуску определяются работником и работодателем и закрепляются в Положении об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

4.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

4.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

4.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

5.1. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательного учреждения, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательного учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательного учреждения, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательного учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профсоюзного комитета.

5.2.3. Предоставлять работникам организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внерабочее время спортивный зал, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательного учреждения.

5.2.4. Предоставлять профсоюзному комитету в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно музыкальный зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

5.2.5. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка.

5.2.6. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

5.3.1. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация спортивной работы;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

5.3.2. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные (Положение о премировании №3).

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года - вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательного учреждения;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность воспитанников, за активное участие педагогических работников в жизни образовательного учреждения и системе образования;
- грамоты за достижения воспитанников в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательного учреждения, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны ежегодно заключают Соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц (Приложение № 5).

6.2. Стороны совместно обязуются:

6.2.1. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.2.2. Способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда.

6.2.3. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательного учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий; своевременное расследование несчастных случаев; оказание материальной помощи при несчастном случае.

6.2.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательном учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.2.5. Контролировать выполнение образовательным учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.2.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательном учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюзного комитета.

6.2.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований.

6.3. Работодатель обязуется:

- осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех

источников финансирования в размере 0,2 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении по охране труда;

- проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательного учреждения. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда;

- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательного учреждения;

- использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, в том числе на проведение аккредитованной организацией специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты (СИЗ).

- привлекать представителей профсоюзного комитета к участию в комиссии по приёму образовательного учреждения к новому учебному году;

- проводить с работниками обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

- приобретать, обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения;

- своевременно отчислять средства на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;

- страховать всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (доплата 6% от должностного оклада, дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней);

- обеспечивать 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;

- обеспечивать за счет собственных средств проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников (ст.212, 213 ТК РФ);

- организовать процедуру управления профессиональными рисками, разработав комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков;

- осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательного учреждения. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда;

6.4. Работодатель утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.5. Работодатель представляет в профсоюзный комитет 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.

Один раз в полгода информирует профсоюзный комитет о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

6.6. Работодатель оказывает содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.8. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников учреждения и приёма пищи.

6.9. Работники обязуются:

6.9.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.9.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.9.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.9.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.10. Профсоюзный комитет обязуется:

6.10.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.10.2. Координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.10.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.10.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке ДОУ.

6.10.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении.

6.10.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.10.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных

настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.10.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - принятые на работу в учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональные образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- в случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника из отпуска.

7.2. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательном учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательном учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива.

7.3. Профсоюзный комитет совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в учреждении;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательного учреждения, организаций Профсоюза.

7.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе совета (комиссии) молодых педагогов;
- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с профсоюзным комитетом на каждый календарный год с учётом плана развития образовательного учреждения и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

8.1.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.6. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательного учреждения.

8.17. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательного учреждения.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности;

9.1.2. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

9.1.3. реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников;

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

9.2.2. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.2.3. соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.2.4. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзного комитета по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.2.5. решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия профсоюзного комитета;

9.3. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учёта мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мнения профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе работодателя;

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профсоюзного комитета выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профсоюзного комитета не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

9.4. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом осуществляет:

- принятие приложений к коллективному договору;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;

- утверждение Положения о дополнительных отпусках;
 - изменение условий труда;
- с учётом мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
 - очередность предоставления отпусков;
 - массового увольнения;
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
 - создание комиссий по охране труда, по трудовым спорам, для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
 - снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
 - включать представителей профсоюзных организаций в состав коллегиальных органов управления учреждениями образования;
 - обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта учреждения на расчётный счёт городской организации профсоюза средств в размере, установленном первичной профсоюзной организацией, но не менее 1% от заработной платы члена Профсоюза. Перечисление профсоюзных взносов производится в полном объёме в срок, установленный для выплаты заработной платы;
 - содействовать выборным профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.6. Профсоюзный комитет обязуется:

9.6.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.6.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

9.6.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.6.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.6.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);
- охраной труда в образовательном учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

9.6.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.6.7. Участвовать в формировании в образовательном учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.6.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.6.9. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности.

9.6.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.6.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности Профсоюза.

9.6.12. Содействовать оздоровлению работников, являющихся членами Профсоюза образовательного учреждения.

9.6.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательного учреждения.

9.6.14. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом.

9.6.15. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья»; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края; Отраслевого соглашения по организациям города Ставрополя между комитетом администрации города Ставрополя и Ставропольской городской организацией профессионального союза работников образования и науки РФ, Устава учреждения; настоящего коллективного договора.

10.2. Работодатель:

10.2.1. предоставляет профсоюзному комитету независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного комитета, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, средства связи(телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательного учреждения;

10.2.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.2.3. не препятствует представителям профсоюзного комитета осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

10.2.5. привлекает представителей профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.2.6. предоставляет профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.2.7. обеспечивает участие профсоюзного комитета в работе органов управления учреждения (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательного учреждения в целом;

10.2.8. предоставляет председателю первичной профсоюзной организации, возможность пройти обучение с отрывом от работы по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.2.9. предоставляет возможность уполномоченному по охране труда пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.2.10. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения:

воспитателю за организацию социально-значимых мероприятий не менее 15% ставки заработной платы (должностного оклада);

10.3. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы:

10.3.1. члены профсоюзного комитета, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора;

10.3.2. члены профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.4. Члены профсоюзного комитета включаются в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения, комиссии учреждения по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, расследованию несчастных случаев; проверке готовности организации к новому учебному году и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательного учреждения учитывается при награждении и поощрении работников.

10.6. Стороны совместно:

10.6.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательного учреждения;

10.6.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета по реализации уставных задач Профсоюза.

10.7. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.7.1. работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

10.7.2. увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (заместителя) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

10.7.3. расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за

которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора образовательного учреждения.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводить до сведения работников на общем собрании не реже 1 раза в год и размещать на сайте учреждения.

11.2.4. Лица виновные в неисполнении Коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 55 ТК РФ (подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом).

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательного учреждения, содержащими нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательного учреждения.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора профсоюзный комитет доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательное учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

12.6. До истечения срока действия стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.9. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

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

12.11. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.12. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.13. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

От работодателя:
Заведующий образовательного учреждения

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 202__ г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 202__ г.

**ПРИЛОЖЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МБДОУ детского сада № 12 Сказка»**

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Анпилова Е.В.
«__» _____ 2022 г.
М.П.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
детского сада № 12 «Сказка»

_____ Е.И.Чуйко
«__» _____ 2022 г.
М.П.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»

Правила внутреннего трудового распорядка организации – локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ДОУ (ст. 189 ТК РФ).

В соответствии с требованиями ст.189,190 Трудового кодекса Российской Федерации в целях упорядочения работы ДОУ и укрепления трудовой дисциплины утверждены и разработаны следующие правила.

I. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает трудовой коллектив ДОУ по представлению администрации и профсоюзного комитета.

1.2 Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией ДОУ, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

1.3 Заведующий обязан в соответствии с трудовым Кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка ДОУ являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ)

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью обеспечить укрепление дисциплины труда, правильную организацию работы, полное и рациональное использование рабочего времени.

Управление ДОУ осуществляется в соответствии с законом РФ «Об образовании Российской Федерации», настоящим положением и его Уставом.

Общее руководство ДОУ осуществляет Совет учреждения. Порядок избрания членов Совета и вопросы его компетенции определяются Уставом ДОУ.

Непосредственное руководство ДОУ осуществляет заведующий.

ДОУ устанавливает ставки заработной платы (должностного оклада) работ на основе профессиональных квалификационных групп должностей в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и на основе решения аттестационной комиссии, а также определяет виды и размеры надбавок и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, направляемых на оплату труда, структуру управления ДОУ, штатное расписание и должностные обязанности.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Сторонами трудового договора являются работник и как юридическое лицо - работодатель, представленный заведующим ДОУ.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором

Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 Трудового кодекса РФ.

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании.

К педагогической деятельности не допускаются лица, лишённые права этой деятельности приговором суда или по медицинским показателям, а также лица, имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления определенных категорий, установленных ст. ст.331 и 351.1 ТК РФ.

2.2. Поступающий на основную работу при приеме представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ДООУ;

2.3 Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление на имя руководителя ДООУ;
- составляется и подписывается трудовой договор;
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под подпись;
- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография; копии документов об образовании, квалификации, профподготовке; медицинское заключение об отсутствии противопоказаний; выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении).

2.4. При приеме работника на работу или при переводе его на другую работу руководитель ДООУ обязан ознакомить его со следующими документами:

- Уставом учреждения.
- Коллективным договором.
- разъяснить его права и обязанности;
- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда:
- познакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, санитарии, противопожарной безопасности, другими правилами охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности»

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.6. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

2.7. Работник обязан знать свои права и обязанности. Он не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми он не был ознакомлен.

2.8. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, в случае когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Трудовые книжки хранятся у руководителя ДОО наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.9. На каждого работника ведется учетная карточка Т-2. .

Личное дело и карточка Т-2 хранятся в ДОО

Документы по личному составу хранятся 50 лет.

2.10. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если таковые причины вызваны чрезвычайными обстоятельствами (ст.72.2 ТК РФ.)

2.11.Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в [порядке](#), установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.12 .Трудовой договор может быть заключен:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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

ДООУ не может требовать заключения срочного трудового договора, если работа носит постоянный характер.

2.13. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения, в случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.14. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы);
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнения (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

2.15. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- для проведения срочных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

2.16. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- 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, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

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

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Отсутствие в трудовом договоре записи о приеме на работу с испытательным сроком означает, что работник принят на работу без испытания.

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.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

2.17. Прекращение трудового договора (увольнение) с работником может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.18. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.19. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

2.20. 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 настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.21. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления

работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

2.22. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (подпункт «б» п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ, и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.23. 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.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.24. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не реже чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его

действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

2.25. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

2.26. Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.27. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.28. В связи с изменениями в организации работы ДОУ (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 73 ТК РФ).

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

3. Основные права работников

Работник имеет право на:

3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

3.5. 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, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

3.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.9. Участие в управлении ДООУ в формах, предусмотренных законодательством и уставом ДООУ;

3.10. Защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.11. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

3.12. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

3.13. Досрочный выход на пенсию по старости в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

3.14. Участие в управлении учреждением:

- обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;

- быть избранными в Совет учреждения;

- работать и принимать решения на заседаниях учреждения;

- принимать решения на общем собрании коллектива учреждения.

3.15. Защиту своей профессиональной чести и достоинства.

3.16. Прохождение аттестации на добровольной основе на любую квалификационную категорию согласно положению по аттестации.

3.17. Повышение своей педагогической квалификации не реже одного раза в три года за счет средств работодателя.

3.18. Дисциплинарное расследование нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения возможно только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

3.19. Получение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством РФ, учредителем, а также Коллективным договором образовательного учреждения.

4. Основные обязанности работника

Работник обязан:

4.1. Добросовестно выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором, законодательством о труде, Законом РФ «Об образовании», уставом ДОО, правилами внутреннего трудового распорядка; коллективным договором должностными инструкциями; приказами «Об охране труда» и «Пожарной безопасности», другими локальными актами, являющимися приложением к Уставу учреждения.

4.2. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

4.4. Выполнять установленные нормы труда.

4.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.6. Бережно относиться к имуществу учреждения.

4.7. Незамедлительно сообщать заведующему ДОО или дежурному администратору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, либо сохранности имущества учреждения.

4.8. Полная материальная ответственность возлагается на работников, с которыми заключен договор о полной материальной ответственности в случаях:

а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

б) умышленного причинения ущерба;

в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

4.11. Сотрудники обязаны:

а) вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б) быть примером в поведении и выполнении морального долга как в ДОО, так и вне ДОО;

в) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

г) беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, свет;

4.12. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях ДОО.

4.13. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

4.14. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

4.15. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными заведующим ДОО.

4.16. Педагогическим и другим работникам ДОО запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

- курить в помещениях и на территории ДОО.

4.18. Посторонним лицам разрешается присутствовать на непосредственно образовательной деятельности с согласия воспитателя и разрешения заведующего ДОО.

Вход в группу после начала непосредственно образовательной деятельности разрешается и исключительных случаях только заведующему ДОО и его заместителям.

Во время проведения непосредственно образовательной деятельности не разрешается делать педагогическим работникам замечания, по поводу их работы в присутствии воспитанников.

4.19. Администрация ДОО организует учет явки на работу и уход с нее всех работников ДОО.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.20. Работникам необходимо:

- быть всегда вежливыми, внимательными к детям, родителям воспитанников (законным представителям) и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса.

4.21. Систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию.

4.22. Быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах.

4.23. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

4.24. Педагогические работники ДОО несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении мероприятий, организуемых ДОО принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с воспитанниками и другими работниками ДОО; при травмах и несчастных случаях оказывать

посильную помощь пострадавшим; о всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации ДОО.

4.25. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО определяется их должностными инструкциями.

5. Основные права и обязанности администрации

5.1. Заведующий ДОО:

Действует от имени ДОО, представляет его во всех учреждениях и организациях; распоряжается имуществом ДОО в пределах прав, предоставленных ему договором между ДОО и учредителем;

- выдает доверенности;
- открывает счета в банках и других кредитных учреждениях;
- в соответствии с законодательством о труде осуществляет прием на работу и расстановку кадров, поощряет работников ДОО, налагает взыскания и увольняет с работы;
- несет ответственность за деятельность ДОО перед учредителем.

5.2. Заведующий учреждением имеет право на:

- управление образовательным учреждением и персоналом, принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного учреждения;
- установление структуры управления деятельностью образовательного учреждения, штатного расписания, распределение должностных обязанностей (ст.32 Закона РФ «Об образовании в РФ»);
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- установление ставок заработной платы и должностных окладов работников образовательного учреждения в пределах собственных финансовых средств и с учетом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами;
- установление надбавок и доплат к должностным окладам работников образовательного учреждения, порядка и размеров их премирования;
- разработку и принятие правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, иных локальных актов;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер;
- создание совместно с другими руководителями образовательных учреждений объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- на возмещение материального вреда, причиненного работником имуществу образовательного учреждения.

5.3. Заведующий дошкольным образовательным учреждением обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;

- заключать коллективные договоры по предложению профсоюзной организации или иного уполномоченного работникам представительного органа;
- разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета;
- принимать меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять, развивать социальное партнерство;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах;
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;
- правильно организовывать труд работников в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, предоставить исправное оборудование, создать здоровые и безопасные условия труда;
- работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры, согласно действующему законодательству;
- создать условия для систематического повышения работниками деловой квалификации, профессионального мастерства, совмещения работы с обучением в учебных заведениях, проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников;
- принимать меры к своевременному обеспечению работников необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
- чутко относиться к повседневным нуждам работников, предоставлять им установленные льготы и преимущества, повышать роль морального и материального стимулирования труда;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки;
- всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников;
- обеспечивать их участие в управлении учреждением, в полной мере используя собрания трудового коллектива, различные формы общественной самодеятельности;
- своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

6. Режим работы ДОУ.

6.1.В ДОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Норма часов (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

6.2 МБДОУ детский сад № 12 «Сказка» работает с 7.00 до 19.00

6.3 Работа воспитателей осуществляется в две смены.

Воспитатели групп работают 7 час 12 мин.

1 смена с 7-00 до 14-12 час

2 смена с 11-48 до 19-00 час

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

6.4.Норма часов учителя- логопеда - 4 часа

1 смена с 9-00 до 14-30 час перерыв с 12-30 до 13-00

2 смена с 13-00 до 17-30 час

6.5.Норма часов педагога-психолога 7-12 часов

с 9-00 до 16-42 перерыв с 12-30 до 13-00

6.6 Музыкальный руководитель

норма часов 24 ч (педагогическая нагрузка 1,5 ставки)

с 9-00 до 16-42 перерыв с 12-30 до 13-00

6.7. Младшие воспитатели

рабочий день с 8-00 до 16-30 часов перерыв с 13-00 до 13-30

6.8. Главный бухгалтер

рабочий день с 9-00 до 18-00 час перерыв с 13-00 до 14-00 час

6.9 Завхоз рабочий день

с 8-00 до 16-30, перерыв с 12.30 - до 13-00

6.10 Заместитель заведующего по МВР

рабочий день с 8-00 до 16-30

перерыв с 12-30 до 13-30

6.11 . Повара

рабочий день 1 смены с 06-00 до 14-30 час; перерыв 11-00-11-30

рабочий день 2 смены с 10-30 до 19-00 час; перерыв 14-00-14-30

6.12. Кладовщик

рабочий день с 8-00 до 16-30 час перерыв с 12-30 до 13-00

6.13. Кухонный рабочий

рабочий день с 08-00 до 16-30 час; перерыв с 12-30 до 13-00

6.14. Уборщик служебных и производственных помещений

рабочий день с 8-00 до 12-00

6.15 . Рабочий по стирке белья и ремонту белья
рабочий день с 8-00 до 17-00 час перерыв с 12-30 до 13-00

6.16. Дворник рабочий день с 8-00 до 16-30 час; перерыв с 12-30 – 13.00

6.17 .Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания ,
рабочий день 6 часа (0,75 ставки)

с 8-00 до 13-00 перерыв с 12-00 до 12-30

6.18. Слесарь-электрик рабочий день 4 часа (на 0,5 ставки) с 8-00 до 12-00

Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

6.19. Все сотрудники ДООУ работают по графику, установленному заведующим в соответствии с должностными инструкциями и трудовым Кодексом РФ.

В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом администрации.

6.20. Уход в рабочее время по служебным делам или другим уважительным причинам допускается только с разрешения заведующего.

6.21. Изменение графика работы и временная замена одного сотрудника другим без разрешения заведующего не допускается.

7. Время отдыха.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в течение 42 календарных дней, учителю-логопеду-56 календарных дней, остальным категориям работников -28 календарных дней.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного день выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

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

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

7.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

Перенесение отпуска на следующий год допускается в исключительных случаях с согласия работника. Этот отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года, за который он предоставлялся.

7.5. Разделение отпуска на части возможно только с согласия работника, при этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

7.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней может быть заменена денежной компенсацией.

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

7.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен, отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

8. Поощрения за успехи в работе.

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения;

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетными грамотами.

8.2 Поощрения применяются администрацией по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

8.3 Поощрения объявляются приказом руководителя ДОУ и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

9. Взыскание за нарушение трудовой дисциплины

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применения иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

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

9.3.К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по следующим основаниям:

- неоднократное неисполнение работниками без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5, статья 81 ТК РФ);

- однократное грубое нарушение работников трудовых обязанностей:

а) прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя

работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

г) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавала реальную угрозу наступления таких последствий (пункт 6 статья 81 ТК РФ).

Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 статья 81 ТК РФ).

Педагогические работники ДОУ, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

Принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 статья 81 ТК РФ).

Повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (пункт 1, статья 336 ТК РФ).

9.4 До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника письменное объяснение.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.5. 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 профсоюзного комитета (ст. 193 ТК РФ).

9.6. 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.

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

9.8. Приказ работодателя 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.

9.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

9.10. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

9.11. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Руководитель ДОУ в праве снять взыскание досрочно по ходатайству непосредственного руководителя работника или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

9.12. Педагоги ДОУ могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников

9.13. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производятся без согласования с профсоюзным органом.

9.14. Дисциплинарные взыскания к руководителю ДОУ применяются комитетом образования администрации города Ставрополя.

10. Техника безопасности.

10.1. Каждый работник дошкольного образовательного учреждения обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекции), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

10.2. Все работники дошкольного образовательного учреждения, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий, руководствоваться отраслевой программой «Первоочередные меры

по улучшению условий и охраны труда», Положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда сотрудников МДОУ, Положением о службе охраны труда, Положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев.

10.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

10.4. Руководитель образовательного учреждения обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Анпилова Е.В.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
детского сада № 12«Сказка»

_____ Е.И.Чуйко
« _____ » _____ 2021

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детского сада
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно-эстетическому
направлению развития детей № 12 «Сказка» города
Ставрополя»**

(новая редакция)

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей № 12 «Сказка» города Ставрополя, подведомственного комитету образования администрации города Ставрополя, разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления администрации города Ставрополя от 04.06.2019 № 1561 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя, от 22.09.2021 № 2180 «О мерах по увеличению оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя, приказа комитета образования администрации города Ставрополя от 30.09.2021 № 689-ОД » Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Ставрополя, подведомственных комитету образования администрации города Ставрополя»

2. Порядок формирования оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Ставрополя

2.1. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей № 12 «Сказка» города Ставрополя (далее – учреждение), устанавливается с учетом:

- индексации заработной платы работников учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Ставрополя;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера,
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета МБДОУ Д/С № 12 «Сказка».

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения 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.

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы

устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4. 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 также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

2.5. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается приказом руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного образовательного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

2.6. Младшие воспитатели, 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.

2.7. Фонд оплаты труда формируется образовательным учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ставрополя, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, размеров субсидий, предоставленных бюджетному образовательному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых образовательными учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательных учреждений согласно разделу 5 настоящего приложения.

2.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам

образовательных учреждений согласно разделу 6 настоящего приложения

2.10. При наличии Экономия средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях , установленная Положением об оказании материальной помощи.

3. Профессионально квалификационные группы должностей и должностные оклады работников учреждения

3.1. Должностные оклады заместителей руководителя дошкольных образовательных учреждений, всех типов и видов в зависимости от группы по оплате труда.

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		II
1.	Заместитель заведующего по МВР	17097

3.2. Должностные оклады главных бухгалтеров, заместителей руководителя по финансово-экономическим вопросам устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		II
1.	Главный бухгалтер	16985

Заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений устанавливается следующий предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся образовательного учреждения (человек)	Предельная кратность
1.	до 250 включительно	3,0

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	Первый квалификационный уровень	младший воспитатель	6700

3.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	9923
2.	Второй квалификационный уровень	социальный педагог;	10406
3.	Третий квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	11435
4.	Четвертый квалификационный уровень	учитель-логопед	12658

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

4.1. Размеры окладов работников учреждений образования устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад по ПКГ, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
Заведующий хозяйством	6052
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Без категории: бухгалтер,	6808
Без категории: экономист	6808

4.2. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.3. Размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих дворник	4040 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих кладовщик, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, рабочий по ремонту и стирке белья, уборщик служебных помещений	4233 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих повар	4423 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих электромонтер по обслуживанию электрооборудования	5579 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих повар	5645 рублей

4.4. 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.

4.5. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в

индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

4.6 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

В состав заработной платы, не превышающей МРОТ, оплата выполнения работы сверхустановленной нормы рабочего времени, дополнительная оплата работы, выполняемой в порядке совмещения профессий, должностей, не включается.

5. Выплаты компенсационного характера

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при выполнении работ, отклоняющихся от нормальных, расширении зоны обслуживания).

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации учреждения и утверждаются приказом.

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

5.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников образовательных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Работникам образовательных учреждений по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководители образовательных учреждений проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику образовательного учреждения размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда.

- Повар- 6%

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

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

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.

5.3. Оплата за сверхурочную работу.

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

5.4. Работникам образовательных учреждений, 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 совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником 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. Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Установление выплат производится за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

Фонд 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 дифференцировано в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте образовательного учреждения.

5.4.1 Доплаты за совмещение должностей (профессий):

- главному бухгалтеру за совмещение должности бухгалтера - 70 % от основного должностного оклада.

- заведующему хозяйством за совмещение по должности кладовщика - 100 % от начисления по должности кладовщика .

- рабочему по комплексному обслуживанию зданий совмещение по должности слесаря по обслуживанию бойлерной - 70% от основного должностного оклада.

- педагогическим работникам при отсутствии младшего воспитателя (совмещение) - 25 % от основного должностного оклада.

- повару за совмещение по должности кухонного рабочего - 50% от основного должностного оклада.

5.4.2 Оплата за замещение на время отсутствия основного работника по причине отпуска, болезни и др. причинам:

- педагогическим работникам оплата производится согласно отработанного времени по табелю с сохранением доплат за квалификационную категорию, стаж работы, работу в группе комбинированной направленности пропорционально отработанному времени, доплаты стимулирующего характера 1000 рублей.

- кухонному рабочему совместительство по должности кладовщика -

5.4.3 Совместительство по должности, при условии дополнительного табелирования, согласно табеля за отработанное время:

- воспитателю совместительство по должности социальный педагог - 50% от оклада социального педагога, с сохранением доплат за квалификационную категорию, стаж работы, работу в группе комбинированной направленности пропорционально отработанному времени, доплаты стимулирующего характера 1000 рублей.

- музыкальному руководителю совместительство на 0,5 ставки по должности музыкального руководителя от основного должностного оклада, с сохранением доплат за квалификационную категорию, стаж работы, работу в группе комбинированной направленности пропорционально отработанному времени, доплаты стимулирующего характера 1000 рублей;

- кухонному рабочему совместительство по должности кладовщика - 50% от основного должностного оклада, с сохранением доплат за стаж работы пропорционально отработанному времени, доплаты стимулирующего характера 250 рублей.

- повару за совместительство по должности повара - 100% от начисления по должности повара .

- главному бухгалтеру совместительство по должности экономиста - 50% от оклада экономиста, с сохранением доплаты за стаж;

- кухонному рабочему за совместительство по должности рабочего по ремонту и стирке белья - 100% от начисления по должности рабочего по ремонту и стирке белья;

- младшему воспитателю совместительство по должности рабочего по ремонту и стирке белья - 100% от начисления по должности рабочего по ремонту и стирке белья;

- младшему воспитателю совместительство по должности уборщика служебных помещений - 50% от основного должностного оклада, с сохранением доплаты за стаж работы пропорционально отработанному времени, доплаты стимулирующего характера 250 рублей;

5.5. Выплата за работу в особых условиях труда.

- учителю-логопеду -20 %
- младшему воспитателю за работу в группе комбинированной направленности - 15 % от основного должностного оклада.
- воспитателю за работу в группе комбинированной направленности -15 % от основного должностного оклада.
- музыкальному руководителю за работу в группе комбинированной направленности - 10 % от основного должностного оклада.
- воспитателю за организацию работы по изодеятельности и ручному труду за работу в группе комбинированной направленности - 10% от основного должностного оклада.
- воспитателю за организацию работы по хореографии и физкультуре за работу в группе комбинированной направленности -10 % от основного должностного оклада.
- заместителю заведующего по МВР за работу в группе комбинированной направленности - 5 % от основного должностного оклада.

5.6 Доплата за работу в аттестационной комиссии.

- заместителю заведующего по МВР — 5% от основного должностного оклада.

5.7. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по 2 и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада (ставки) заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

5.8. Вопрос об установлении конкретного вида и размера компенсационных выплат решается образовательным учреждением самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников образовательного учреждения.

6. Выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников образовательного учреждения в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

6.1. Выплаты за интенсивность труда:

- главному бухгалтеру за формирование сведений для программы ЕГИССО

— 15% от основного должностного оклада.

- главному бухгалтеру за работу по 44-ФЗ, 223-ФЗ - 20% от основного должностного оклада.

- заместителю заведующего по методической и воспитательной работе за организацию работы по охране труда - 10% от основного должностного оклада.

- заместителю заведующего по методической и воспитательной работе за интенсивность труда - 10% от основного должностного оклада.

- экономисту за работу на сайте busgov.ru - 79% от оклада экономиста.

- делопроизводителю — 134% за оформление личных дел.

- воспитателю за организацию социально-значимых мероприятий - 15% от основного должностного оклада.

- воспитателю за работу комиссии по проверке кухни и склада - 10% от основного должностного оклада.

- воспитателю за организацию работы по размещению информации на официальном сайте детского сада - 10% от основного должностного оклада.

- социальному педагогу за создание элементов образовательной инфраструктуры - 50% от оклада социального педагога.

- младшему воспитателю за обеспечение сохранности имущества - 82% от основного должностного оклада.

- заведующему хозяйством за организацию работы по пожарной безопасности — 50% от основного должностного оклада., электробезопасности - 50% от основного должностного оклада.

- кладовщику за проведение санитарно-противоэпидемиологических мероприятий 171% от основного должностного оклада.

- повару за погрузочно-разгрузочные работы - 105% от основного должностного оклада.

- дворнику за обработку мусорного бака с применением моющих средств, погрузочно-разгрузочные работы - 195% от основного должностного оклада.

- кухонному рабочему за погрузочно-разгрузочные работы - 171% от основного должностного оклада.

- рабочему по обслуживанию зданий за особый режим, связанный с обеспечением безаварийной работы — 49% от основного должностного оклада.

- рабочему по обслуживанию зданий за погрузочно-разгрузочные работы - 80% от основного должностного оклада.

- рабочему по ремонту и стирке белья за увеличенный контингент детей - 182% от основного должностного оклада.

- уборщику служебных помещений за многократную уборку санузла - 183% от основного должностного оклада.

- электромонтеру за особый режим, связанный с обеспечением безаварийной

работы - 109% от основного должностного оклада.

- кладовщику за организацию питания (составление меню — требования, организация работы бракеражной комиссии) - 100 % от основного должностного оклада.

6.2. Выплаты к заработной плате молодым специалистам – 20% от основного должностного оклада.

6.3. Денежные выплаты педагогическим работникам и обслуживающему персоналу дошкольных образовательных учреждений города Ставрополя.

Педагогическим работникам в размере 2000 (две тысячи) рублей в месяц:
-воспитателям.

Педагогическим работникам в размере 2000 (две тысячи) рублей в месяц:
- музыкальному руководителю;
- учителю — логопеду;
- педагогу - психологу;

Педагогическим работникам в размере 1000 (одна тысяча) рублей в месяц
- социальному педагогу;(педагогическая нагрузка 0,5 ст)

Обслуживающему персоналу в размере 500 (пятьсот) рублей в месяц:

- младшему воспитателю;
- повару
- кухонному рабочему
- рабочему по ремонту и стирке белья
- кладовщику
- рабочему по уборке служебных помещений.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

6.4. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, – в размере 5 процентов от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие первой квалификационной категории – 15 процентов от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы)

- за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов от установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

6.5 Выплаты за стаж работы в образовательных учреждениях:

- от 3 до 5 лет - 5 %
- от 5 до 10 -10 %

- свыше 10 лет- 15 %

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы образовательных учреждениях
- во время повышения квалификации или переподготовки, без отрыва от работы
- время отпуска по уходу за ребенком, до достижения им 3-х лет

6.6 Премииальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

Премирование работников учреждений производится в пределах планового фонда оплаты труда в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

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

6.8. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя образовательного учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников образовательного учреждения.

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

7. Выплаты компенсационного характера.

При выполнении работником 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 увеличения объема выполняемых работ. Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

За перенаполняемость групп:

- от 1 до 3 детей — 10% от оклада;
- от 4-5 детей- 15 % от оклада;
- свыше 5 детей- 20% от оклада.

Перечень критериев и показателей
для распределения стимулирующих выплат заместителям руководителя,
педагогическим работникам, обслуживающему персоналу МБДОУ д/с № 12 за
качество выполняемой работы

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент
Заместитель руководителя по УВР	Эффективность управленческой деятельности	1.Участие учреждения и воспитанников конкурсах городского, краевого, всероссийского уровней	1,0
		2.Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	1,0
	Создание условий для сохранения безопасности жизнедеятельности	1.Своевременное проведение инструктажей по охране жизни и здоровья детей	1,0
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1.Своевременная сдача отчетов, оформление документации	1,0
	Общественная деятельность	Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			5,0
Завхоз	Санитарно-гигиенические условия учреждения	1.Отсутствие обоснованных замечаний со стороны администрации на организацию работы.	2,0
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	1.Обеспечение работы по экономии энергоресурсов	1,0
	Общественная деятельность	Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			4,0
Воспитатель	Доступность качественного образования и воспитания	1..Создание элементов образовательной инфраструктуры	1,0
	Состояние здоровья воспитанников,	1.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1,0

	обучающихся		
	Методическая, инновационная, общественная деятельность	1.Обобщение опыта работы через публикации в газете, педагогических изданиях , сайте ДОУ 3.Участие в мероприятиях, проводимых администрацией города, комитет образования, администрацией ДОУ. 4.Своевременное и качественное ведение документации	1,0 1,0 1,0
	Организация работы с родителями, социумом	1.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			6,0
Младший воспитатель	Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций	1.Активное участие в мероприятиях различного характера, проводимых в ДОУ 2.Осуществление экономии водных и энергоресурсов. 3.Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	1,0 1,0 0,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			2,5
воспитатель по организации работы по хореографии и ФИЗО, воспитатель по организации работы по ИЗО,	Создание условий, позволяющих обучающимся, воспитанникам реализовать свои интересы и потребности; организация активного отдыха в режиме учебного и внеучебного времени.	1.Создание элементов образовательной инфраструктуры	1,0
	Методическая, инновационная деятельность	1.Обобщение опыта работы через публикации в газете, педагогических изданиях , сайте ДОУ 2..Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников 3.Своевременное и качественное ведение документации, сдача информации и отчетов	1,0 1,0 1,0
	Общественная деятельность	1.Участие в мероприятиях, проводимых администрацией города, управлением образования, утренников для всех	1,0

		детей. 2.Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			6,0
музыкальный руководитель,	Создание условий, позволяющих обучающимся, воспитанникам реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся, воспитанников, организация активного отдыха в режиме учебного и внеучебного времени.	1.Реализация кружковой работы с воспитанниками группы	1,0
	Методическая, инновационная деятельность	1.Обобщение опыта работы через публикации в газете, педагогических изданиях , сайте ДОУ 2..Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников 3.Своевременное и качественное ведение документации, сдача информации и отчетов	1,0 1,0 1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			4,0
Педагог-психолог, социальный педагог,	Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников (обучающихся). Коррекция отклонений в развитии воспитанников (обучающихся)	1.Создание элементов образовательной инфраструктуры 2.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников 3. Современное и качественное ведение документации, сдача информации и отчетов	1,0 1,0 1,0
	Методическая, инновационная и общественная деятельность	1.Обобщение опыта работы через публикации в газете, педагогических изданиях , сайте ДОУ 2.Участие в мероприятиях, организованных администрацией учреждения, профсоюзным комитетом,	1,0 1,0

		участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			5,0
учитель-логопед,	Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников (обучающихся).	1.Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития воспитанников (обучающихся)	1,0
	Методическая, инновационная и общественная деятельность	1.Обобщение опыта работы через публикации в газете, педагогических изданиях , сайте ДОУ 2.Своевременное и качественное ведение документации, сдача информации и отчетов	1,0 1,0
	Общественная деятельность	1.Участие в мероприятиях, проводимых администрацией города, управлением образования, утренников для всех детей.	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			4,0
Главный бухгалтер	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства	1.Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения и родителей по вопросам оплаты труда, начисления родительской оплаты 2.Организация работы по привлечению пожертвований в благотворительный (целевой) фонд учреждения	1,0 1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			2,0
Бухгалтер	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства	1.Отсутствие жалоб и обращений от родителей по вопросам начисления родительской оплаты. 2.Осуществление контроля за своевременным поступлением родительской оплаты	1,0 1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			2,0
Повар,	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	1.Отсутствие замечаний на качество приготовления блюд. 2.Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	2,0 1,0

Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			3,0
Кухонный рабочий	Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений высокий уровень обслуживания	1. Отсутствие замечаний на соблюдение техники безопасности	2,0
		2. Участие, в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			3,0
Рабочий по стирке белья	Высокая организация обслуживания	Осуществление экономии водных и энергоресурсов	2,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			2,0
дворник	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1. Отсутствие замечаний на нарушение санитарно-техническое состояние территории.	1,5
		2. Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			3,0
Рабочий по комплексному обслуживанию помещений	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1. Отсутствие замечаний и жалоб на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1,5
		2. Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	1,0
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:			2,5

Сантехник, электрик	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1. Отсутствие замечаний и жалоб на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	1,0
		2. Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	1,0

Максимально возможное количество баллов по всем критериям:	2,0
--	-----

Кладовщик, Высокая организация учета по сохранению материальных ценностей	1.Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов.	1,0
	2.Отсутствие замечаний к документации, подтверждающей качество и количество продукции	1,0
	3.Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	1,5
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		3,5

Стоимость балла педагогическим работникам- 956 рублей

Стоимость балла обслуживающему персоналу — 500 рублей

8.Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам образовательных учреждений.

8.1.Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

8.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

8.3. Требования к уровню образования при установлении размеров ставок заработной платы педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

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

- увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановления документов об образовании-со дня предоставления соответствующего документа;
- присвоение квалификационной категории — со дн вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоение почетного звания, награждения ведомственными знаками

отличия- со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук- со дня принятия Министерства просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

8.5. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы);

8.6. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательного учреждения несет руководитель.

9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях.

9.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9.2. 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;

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

за 36 часов педагогической работы в неделю:

- воспитателям
- педагогам-психологам,
- социальным педагогам,

40 часов -для всех других работников

Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим

работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили.

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог;
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
учитель-логопед	воспитатель,

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Анпилова Е.В.
«__» _____ 202_ г.
М.П.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
детского сада № 12 «Сказка»

_____ Е.И.Чуйко
«__» _____ 202_ г.
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ И ПООЩРЕНИИ СОТРУДНИКОВ МБДОУ ДЕТСКОГО САДА № 12 «СКАЗКА»

Настоящее Положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 «Сказка» (далее - Учреждения) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, Коллективным договором Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Положение разработано с целью повышения творческой активности работников МБДОУ д/с № 12, стимулирования за высокое качество работы, закрепление в ДОУ высококвалифицированных кадров.

Премирование работников МБДОУ д/с № 12 производится за счет средств из экономии фонда оплаты труда.

1. Виды и порядок поощрения

1.1. Для реализации поставленных целей в Учреждении вводятся следующие виды поощрения работников:

- объявление благодарности в приказе заведующего Учреждения;
- благодарственным письмом;
- ценным подарком;
- денежной премией;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой комитета образования администрации города Ставрополя.
- Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- Почетным знаком «Почетный работник общего образования РФ»;
- Медаль за заслуги в области отрасли «Образования».

1.2. Предложения о поощрении и его виде вносят:

- органы общественного самоуправления Учреждения;
- Общее собрание Учреждения, Совет педагогов Учреждения, Родительский комитет Учреждения;
- заведующий Учреждения;
- профсоюзный комитет Учреждения.

1.3. При определении вида поощрения учитываются следующие показатели:

- проявление творчества, инициативы;
- выполнение особо важной для Учреждения работы;
- активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых как в Учреждении, так и за его пределами (в городе, регионе, стране);
- эффективное внедрение новых (образовательных, оздоровительных и пр.) методик и технологий в образовательный процесс;
- победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами (в городе, регионе, стране);
- победа или получение призовых мест работниками в различных конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами (в городе, регионе, стране);
- высокий уровень знаний воспитанников, стабильная положительная динамика, хорошая подготовка воспитанников к школьному обучению.

2. Порядок премирования.

2.1. Фонд экономии заработной платы допускается использовать на премирование в следующих случаях:

- по итогам работы за месяц
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за год;
- на премирование в юбилейные даты .
- единовременные премии в связи со значимыми событиями(юбилей, уход на пенсию)
- за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения(за достижение успехов в соревнованиях, конкурсах;)
- участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий

2.2.Заведующему МБДОУ дается право премировать работников за особые заслуги в работе, поощрять по случаю присвоения званий и других знаменательных событий, связанных с повышением квалификации при наличии фонда экономии заработной платы.

2.3. При наличии дисциплинарных взысканий в течение календарного года премия по результатам работы за год не выплачивается.

2.4. Все премии выплачиваются на основании приказа заведующего МБДОУ.

2.5. Премии работникам всех категорий не рассматриваются при наличии грубых нарушений трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка трудового коллектива.

3.Размер премирования.

3.1. Премии, выплачиваемые работникам МБДОУ д/с №12, предельными размерами не ограничиваются и зависят от личного вклада по результатам работы. Премирование работников осуществляется приказом руководителя учреждения согласно положению, утвержденному профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

3.2. Размер премий (в том числе и максимальных) определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. Премии начисляются с учетом фактически отработанного времени в процентах к должностному окладу или ставке заработной платы при наличии экономии фонда оплаты труда, также могут начисляться в конкретно указанной сумме.

3.4. Данное положение дополняется или изменяется в случаях необходимости по решению администрации ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

Трудовой договор с работником муниципального учреждения

_____ г. Ставрополь _____ " _____ 202 г.
(город, населенный пункт)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей № 12 «Сказка» города Ставрополя, именуемое в дальнейшем «Учреждение» в лице заведующего Чуйко Елены Ивановны

действующего на основании Устава именуемый в дальнейшем «Работодателем», с одной стороны, и

паспорт: серия _____ № _____ выдан

ИНН _____ номер карточки ОПС _____

именуемый(ая) в дальнейшем «Работником», с другой стороны (далее – стороны), заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности воспитатель

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

в соответствии с должностной инструкцией

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работа у работодателя является для работника: _____
(основной, по совместительству)

3. Настоящий трудовой договор заключается на:

на неопределенный срок (бессрочный)

на определенный срок _____ (указать причину)

4. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " _____ " _____ 202 г.

5. Дата начала работы " _____ " _____ 202 г.

6. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

7. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

8. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

9. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

10. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, согласно норме нагрузки работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты
За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Во время отсутствия воспитателя	За фактически отработанное время с сохранением доплат за квалификационную категорию, стаж работы, работу в группе комбинированной направленности от оплаты за замещение, доплаты стимулирующего характера 1000 рублей.
	Во время отсутствия младшего воспитателя	25 % от оклада за отработанные дни

в) работнику производится выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Денежная выплата педагогическим работникам		ежемесячно	2000 рублей
Сложность и напряженность	Работа в группе комбинированной направленности	ежемесячно	10 %

Оценка эффективности деятельности

Наименование критерия	Наименование показателя	Утвержденные баллы
Создание условий, позволяющих обучающимся, воспитанникам реализовать свои интересы и потребности; организация активного отдыха в режиме учебного и внеучебного времени.	1.Создание элементов образовательной инфраструктуры	1,0
Методическая, инновационная деятельность	1.Обобщение опыта работы через публикации в газете, педагогических изданиях , сайте	1,0

	ДОУ 2..Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников 3.Своевременное и качественное ведение документации, сдача информации и отчетов	1,0 1,0
Общественная деятельность	1.Участие в мероприятиях, проводимых администрацией города, управлением образования, утренников для всех детей. 2.Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению территории ДОУ.	1,0 1,0
Итого		6,0

Стоимость балла -

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____ нормальная ___7,12 часов день _____

1 смена с 7-00 до 14-12 час

2 смена с 11-48 до 19-00 час

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы

_____-----_____.

(указать)

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____42_____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____нет_____ в _____связи _____

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

24. Работнику предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором .

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом персональные данные, ставшие известными работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

26. Иные условия трудового договора

Воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени ДОУ.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
МБДОУ детский сад № 12 «Сказка»	(ФИО)
г.Ставрополь проезд Братский 22	Адрес места жительства
ИНН2635011217	Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) серия, N, кем выдан, дата выдачи
Звездующий Е.И.Чуйко	(ФИО) (подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)

Председатель ППО
МБДОУ детский сад № 12 «Сказка»
_____ Е.В. Анпилова
протокол № ____
от «__» _____ 202 г.

Утверждаю
Заведующий МБДОУ д/с №12
_____ Е.И. Чуйко
«__» _____ 202 ____ г.

СОГЛАШЕНИЕ
на проведение мероприятий по охране труда на 2022 г.
ППО МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»

Работодатель и комитет профсоюза МБДОУ детского сада № 12 «Сказка» заключили настоящее соглашение в том, что работодатель обязуется в течение 2022 г. выполнить следующие мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда работников ДОУ

№	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия	Количество работников
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ					
1.	Специальная оценка условий труда работников МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»	4000	Июль-август	заведующий Чуйко Е.И. ответст. по ОТ Толстошеина О.А.	7
2.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации».		сентябрь	ответст. по ОТ Толстошеина О.А.	Все сотрудники
3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».		1 раз в год	ответст. по ОТ Толстошеина О.А.	Все сотрудники
4.	С учетом мнения профкома разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда,		В течение года	ответст. по ОТ Толстошеина О.А.предс.	

	отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения, проконтролировать их соблюдение (ст. 212 ТК РФ).			профорганизации Анпилова Е.В.	
5.	Создать в ДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома. Организовать её работу в соответствии с Типовым положением о комиссии по охране труда, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2006 №413.		Сентябрь,	заведующий Чуйко Е.И. предс. профорганизации Толстошеина О.А.	
6.	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения.			заведующий Чуйко Е.И.	
7.	Организация своевременного обучения работников образовательного учреждения по охране труда.		по графику	ответст. по ОТ Толстошеина О.А. предс. профорганизации Анпилова Е.В.	лица ответственные за ОТ в ДОУ
8.	Проводить с вновь прибывшими или переведенными на другую работу сотрудниками ДОУ обучение и инструктаж по безопасности труда и оказанию первой помощи.		В течении года	ответст. по ОТ Толстошеина О.А.	
9.	Обеспечить наличие в ДОУ нормативных и справочных материалов по охране труда (правил, инструкций, журналов вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте)		Сентябрь 2021 (при необходимости в последующем)	ответст. по ОТ Толстошеина О.А.	
10.	Сохранять за сотрудником его место работы (должность) и средний заработок на время приостановления деятельности органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства из-за нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ)		По мере необходимости	заведующий Чуйко Е.И.	
11.	Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и		По мере необходимости	заведующий Чуйко Е.И... ответст. по ОТ	

	принимать меры к их предупреждению в соответствии с действующим законодательством (ст. 227-231 ТК РФ)			Голстошеина О.А.	
12	Совместно с профкомом осуществлять контроль за состоянием условий по охране труда и выполнением соответствующего соглашения и проведения административно-общественного контроля.		1 раз в квартал	заведующий Чуйко Е.И.. ответст. по ОТ Толстошеина О.А.предс. профорганизации Анпилова Е.В.	
13	Информировать коллектив ДОУ о расходовании средств социального страхования на лечение и отдых сотрудников, оплату пособий и больничных листов.		1 раз в полгода	заведующий Чуйко Е.И.. Гл. бух. Малюченко О.В.	

2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

1.	Замена водопроводных труб на пищеблоке	12000	январь	Завхоз Иванова И.А.	
2	Косметический ремонт раздевалки в группе «Репка»	200000	август-сентябрь	Завхоз Иванова И.А.	
3	Приобретение жалюзей в группу «Теремок»	5000	октябрь	Завхоз Иванова И.А	
4	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год: весной и осенью).		В течение года	ответст. по ОТ Толстошеина О.А. Завхоз Иванова И.А	

3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

1.	Организовать проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников ДОУ за счет работодателя (ст. 220 ТК РФ)	48000	Май	Завхоз Иванова И.А. Медсестра Лихтенвальд Т.Н.	32
2.	Прохождение психиатрического обследования	6000	апрель	Заведующий Чуйко Е.И.	32
3.	Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации пищеблока	5700	1 раз в 2 месяца	Завхоз Иванова И.А	
4.	Вакцинация сотрудников от гриппа и согласно национальному календарю прививок		Сентябрь-октябрь	м/с Лихтенвальд Т.Н.	32

5.	Проведение профилактики гриппа		осень	м/с Лихтенвальд Т.Н.	
6.	Организация диспансеризации сотрудников		В течение года	м/с Лихтенвальд Т.Н.	
6.	Внедрение программ «Стоп гипертония!», «Узнай свой вес!»		В течение года	м/с Лихтенвальд Т.Н.	
4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ					
1.	В соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и сертифицированными средствами индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ)	10000	В течение года	Завхоз Иванова И.А	23 чел.
2.	Обеспечение индивидуальными моющими средствами.	18000	1 раз в месяц	Завхоз Иванова И.А.	14
5. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ					
1.	Испытание и обслуживание пожарных гидранта	1800	15.11.2022	Завхоз Иванова И.А	
2	Проверка и перезарядка огнетушителей в количестве 13 шт.	2000	Согласно отдельному плану	Завхоз Иванова И.А	
3	Поверка резиновых перчаток и галош	1200	В течение года	Завхоз Иванова И.А	

Согласовано:
 Председатель первичной
 профсоюзной организации

_____ Анпилова Е.В.
 «__» _____ 202__ г.
 М.П.

Утверждаю:
 Заведующий МБДОУ
 детского сада № 12«Сказка»

_____ Е.И.Чуйко
 «__» _____ 202__ г.
 М.П.

Расчетный листок за

Сотрудник:
 Табельный номер:

Подразделение:
 Должность:

Вид	Дни	Часы	Период	Сумма	Вид	Период	Сумма
1. Начислено					2. Удержано		
Оплата по табелю					НДФЛ		
За работу в комбинированной группе					Профвзносы		
За стаж работы							
Денеж выплата педагогическим работникам							
За квалификационную категорию							
За сложность и интенсивность работы%							
Стимулирующие выплаты							
За перенаполняемость групп (13)							
Всего начислено					Всего удержано		
3. Доходы в неденежной форме					4. Выплачено		
					зарплата за первую половину		
					з/п за 2 половину		
Всего доходов в неденежной форме					###	###	Всего выплачено
Долг за предприятием на начало месяца					###	###	Долг за предприятием на конец месяца
							0,00 0,00

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Анпилова Е.В.
«__» _____ 202_ г.
М.П.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
детского сада № 12«Сказка»

_____ Е.И.Чуйко
«__» _____ 202_ г.
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления
педагогическим работникам длительного (до 1 года) отпуска

Настоящее Положение регулирует порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска (до 1 года)

Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации.

Порядок
и условия предоставления
педагогическим работникам длительного (до 1 года) отпуска

1. Отпуск предоставляется педагогическим работникам, имеющим не менее 10-ти лет непрерывного педагогического стажа, по личному заявлению работника и оформляется соответствующим приказом по учреждению.
2. Заявление подается руководителю, как правило, не позднее, чем за месяц до начала отпуска.
3. День начала, и день окончания отпуска определяются по согласию сторон с учетом производственной необходимости. Продолжительность отпуска не может превышать 12-ти календарных месяцев. Длительный отпуск может быть приурочен к оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.
4. Отпуск может быть прерван до окончания срока по инициативе работника или работодателя по согласию сторон.

5. Замещение отсутствующего работника производится штатными работниками учреждения или работником, с которым может быть заключен срочный трудовой договор.

6. За отсутствующим работником сохраняется штатная должность и учебная нагрузка по тарификации, предшествующей началу отпуска, или установленная по согласию сторон, но не менее ставки.

7. В случае ликвидации учреждения работник может быть отозван из отпуска руководителем и подлежит увольнению на общих основаниях. В случае сокращения численности или штата учреждения вопрос о его сокращении решается в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации и, если в соответствии с законодательством данный работник подлежит сокращению, то он также может быть отозван из отпуска. В случае невозможности отзыва работника из отпуска вопросы его увольнения и трудоустройства могут решаться правопреемником учреждения или соответствующим органом управления образования.

8. Отпуск предоставляется без сохранения заработной платы. Работодатель может оказывать работнику за период отпуска материальную помощь в соответствии с условиями, определенными коллективным договором. Период нахождения в отпуске в страховой стаж и в педагогический стаж, дающий право на досрочную трудовую пенсию, не включается.

При наличии средств и возможностей работодатель может предоставлять оплачиваемый длительный отпуск, условия оплаты оговариваются в приказе о предоставлении отпуска.

9. Работник, находящийся в длительном отпуске, трудовых отношений не прерывает, запись об отпуске в трудовую книжку не вносится, за работником сохраняется очередность на предоставляемые в учреждении льготы.

10. На следующий длительный (до 1 года) отпуск педагогический работник вправе претендовать через десять лет после выхода из отпуска, при условии непрерывной педагогической деятельности.

Работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Порядком и условиями предоставления длительного (до 1 года) отпуска и приказом о предоставлении длительного отпуска под роспись до ухода в отпуск.

Перечень профессий, имеющих право на бесплатное получение работниками специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

Разработан на основе Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных постановлением Минтруда России от 18.12.1998г. №51 и Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам всех отраслей экономик, утвержденных постановлением Минтруда России от 30.12.1997г. №69.

<i>№</i>	<i>Профессия или должность</i>	<i>Наименование спецодежды и средств индивидуальной защиты</i>	<i>Нормы выдачи на год</i>
	<i>Младший воспитатель</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>халат хлопчатобумажный</i> - фартук хлопчатобумажный - косынка - фартук резиновый - рукавицы резиновые 	<p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1 пара (по мере износа)</p>
	<i>Дворник</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>халат хлопчатобумажный</i> - плащ непромокаемый - куртка на утепленной основе (в зимнее время) - рукавицы комбинированные - сапоги резиновые 	<p>1</p> <p>1 (3 года)</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>1 пара(2 года)</p>
	<i>Рабочий по стирке и ремонту белья</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>халат хлопчатобумажный</i> - фартук хлопчатобумажный - фартук резиновый - сапоги резиновые 	<p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1 пара</p>

	- перчатки резиновые	1 пара, (по мере износа)
Кастелянша	- <i>халат хлопчатобумажный</i> - фартук хлопчатобумажный	<i>1</i> 2
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	- <i>халат хлопчатобумажный</i> - рукавицы комбинированные - при занятости на мокрых участках: - сапоги резиновые - костюм брезентовый	<i>1</i> 12 пар 1 пара(2 года) 1 (1,5 года) 1
Работники пищеблока	- <i>халат хлопчатобумажный</i> - фартук клеенчатый - фартук хлопчатобумажный - колпак	<i>2</i> 1 1 1
Электрик	- <i>халат хлопчатобумажный</i> - галоши диэлектрические - перчатки диэлектрические	<i>1</i> 1 пара, дежурные 1 пара, дежурные

Уборщик служебных помещений	- <i>халат хлопчатобумажный</i> - рукавицы комбинированные	<i>1</i> 6 пар
------------------------------------	---	-------------------

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Анпилова Е.В.
«__» _____ 202_ г.
М.П.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
детского сада № 12 «Сказка»

_____ Е.И.Чуйко
«__» _____ 202_ г.
М.П.

Список должностей работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодический медицинский осмотры (обследования) за счет работодателя.

№ п/п	Наименование профессии или должности	Виды медицинских осмотров	Профессиональное гигиеническое обучение
1.	Заведующий ДОУ, зам.зав. по УВР, воспитатель, завхоз, педагог-психолог, учитель – логопед, музыкальный руководитель, рабочий по ремонту и стирке белья, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию здания, Уборщица служебных помещений, работники бухгалтерии, дворник, электрик, сантехник,	Осмотр терапевта, оториноларинголога, гинеколога, дерматолога, стоматолога. ФЛГ, общий анализ крови и мочи, холестерин, глюкоза. ЭКГ. Осмотр психиатра и нарколога.	1 раз в 2 года
2	Младший воспитатель, работники пищеблока	Осмотр терапевта, оториноларинголога, гинеколога, дерматолога, стоматолога. ФЛГ, общий анализ крови и мочи, холестерин, глюкоза. ЭКГ. Осмотр психиатра и нарколога	1 раз в год

Примечание: Медицинский осмотр осуществляется за счет средств учреждения 1 раз в год.

Приложение № 10

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____Анпилова Е.В.
«__»_____202__г.
М.П.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
детского сада № 12«Сказка»

_____Е.И.Чуйко
«__»_____202__г.
М.П.

**Перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда
МБДОУ детский сад № 12 «Сказка»**

- Воспитатели 5 р.м.
- Учитель-логопед 1р.м.
- Младшие воспитатели 5р.м
- Дворник 1р.м.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Анпилова Е.В.
« _ » _____ 202_ г.
М.П.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
детского сада № 12«Сказка»

_____ Е.И.Чуйко
« _ » _____ 202_ г.
М.П.

**Перечень профессий с вредными условиями труда,
которым осуществляется доплата**

Должность	Неблагоприятные условия труда	% доплаты
Повар	Повышенное паросодержание в цеху, подъем и перенос тяжелых емкостей	6%

**Перечень профессий с вредными условиями труда,
которым устанавливается дополнительный отпуск**

Должность	Неблагоприятные условия труда	кол-во дней
Повар	Повышенное паросодержание в цеху, подъем и перенос тяжелых емкостей	7

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей № 12 «Сказка» города Ставрополя

ПРИКАЗ

от 11.01.2022г.

№ 20-ОД

« О создании комиссий»

На основании статьи 35 ТК Российской Федерации, 384 ТК Российской Федерации, 218 ТК Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

• Создать комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в следующем составе

от работодателя:

- Чуйко Е.И. - заведующий;
- Малюченко О.В. - главный бухгалтер;
- Толстошеина О.А. - заместитель заведующего по МВР;

от работников:

- Анпилова Е.В. –воспитатель, председатель первичной профсоюзной организации;
- Оргонова Г.В. – воспитатель, заместитель председателя профсоюзной организации;
- Иванова И.А. – заведующий хозяйством.

2.Создать комиссию по трудовым спорам в следующем составе

от работодателя:

Толстошеина О.А. – заместитель заведующего по МВР

Соломоненко Н.В. – учитель-логопед

от работников:

• Анпилова Е.В. –воспитатель, председатель первичной профсоюзной организации;

- Коровина М.Н.- воспитатель

3.Создать комиссию по охране труда в следующем составе:

от работодателя:

- Толстошеина О.А. – заместитель заведующего по МВР, ответственный по охране труда;

- Иванова И.А.– заведующий хозяйством.

от работников:

- Жуйко А.В. – кухрабочий, уполномоченный по охране труда;

- Мосиенко А.С. – воспитатель

Заведующий МБДОУ детский сад № 12 «Сказка

_____ Е.И.Чуйко

Согласовано

Председатель

первичной профсоюзной организации

_____ Е.В. Анпилова

Протокол № 2
заседания комиссии по регулированию социально – трудовых отношений
МБДОУ детского сада № 12 «Сказка»
города Ставрополя

от « 21 » февраля 2022 года

Присутствовали: члены комиссии по регулированию социально – трудовых отношений муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №12 «Сказка» города Ставрополя.

Председатель: Анпилова Е.В.

Секретарь: Оргонова Г.В.

Повестка дня:

1. Об Принятии коллективного договора на 2022-2025 годы.

Слушали: Анпилову Е.В.– члена комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, председателя первичной профсоюзной организации о результатах обсуждения и внесении предложений в проект коллективного договора членами профсоюзной организации;

Чуйко Е.И. - члена комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, руководителя ДОУ о принятии коллективного договора согласованного с профсоюзным комитетом.

Выступили:

Иванова И.А..-заведующий хозяйством, член комиссии по регулированию социально-трудовых отношений о том, что в процессе подготовки коллективного договора были внесены предложения по уточнению формулировок договора.

Малюченко О.В.-главный бухгалтер, член комиссии по регулированию социально-трудовых отношений о том, что положение об оплате труда составлено в соответствии с примерным положением.

Постановили:

1. Принять коллективный договор на 2022-2025 годы.
2. Довести текст коллективного договора до сведения всех работников МБДОУ детского сада № 12 «Сказка» на общем собрании в течение 5 дней после его подписания.

Результаты голосования: «за» 5 «против» 0 «воздержались» 0 .

Председатель: _____ Анпилова Е.В.

Секретарь: _____ Оргонова Г.В.

**Список сотрудников,
ознакомленных с коллективным договором**

Ф.И.О. сотрудника, должность	Подпись
1. Толстошеина Оксана Алексеевна.-заместитель заведующего по ВМР	
2. Иванова Ирина Александровна -завхоз	
3. Малюченко Оксана Владимировна- главный бухгалтер	
4.Коровина Марина Николаевна -воспитатель	
5.Оргонова Галина Викторовна-воспитатель	
6.Герасименко Ирина Викторовна- мл.воспитатель	
7.Анпилова Екатерина Владимировна-воспитатель	
8.Буракова Инна Михайловна -воспитатель	
9.Трайдукова Елена Владимировна- мл.воспитатель	
10.Кайгородова Елена Викторовна -воспитатель	
11. Штанова Ольга Николаевна - воспитатель	
12.Петренко Любовь Николаевна-мл.воспитатель	
13.Богданова Татьяна Александровна-воспитатель	
14. Морозова Марина Михайловна- воспитатель	
15.Сапай Ольга Константиновна— мл.воспитатель	
16.Шахметова Анастасия Павловна - воспитатель	
17. Кулигина Ольга Николаевна - воспитатель	
18. Степанян Армине Кареновна- мл.воспитатель	
19. Супрунова Елена Николаевна- воспитатель	
20. Михеенко Оксана Петровна – воспитатель	
21. Алексеева Софья Николаевна -мл.воспитатель	
22.Бабаян Наринэ Васильевна –педагог-психолог	
23.Соломоненко Наталья Викторовна учитель-логопед	
24. Мосиенко Анастасия Сергеевна-воспитатель	
25. Ходус Оксана Николаевна – воспитатель	
26.Шатеев Анатолий Анатольевич - повар	
27. Жуйко Алла Витальевна –кух.рабочий	
28.Титов Сергей Алексеевич — дворник	
29.Бабадеев Сергей Анатольевич- электрик	