

№ 2 «Гамма» с. Междоурск

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022-2025 годы

одателя

МБДОУ «Детский сад
«Машка», г.Медногорска»

Е.В.Афанасьева

(подпись, Ф.И.О.)



Одателя От работников

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска»

Е.В.Афанасьева Херл Л.А.Хорохорина

(подпись Ф.И.О.)

КТИВНЫЙ ДОГОВОР прошёл уведомительную регистрацию в органе по
ГК У, ЦЗН г. Мурманск

09400007/2227

ационный № _____ от « 04 » апреля 2022 года

итель органа по труду (уполномоченного органа)

сектор 1 на территории Абулхиса Г. В. Абулхиса

ОГЛАВЛЕНИЕ

1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	6
3	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	12
4	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	17
5	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	20
6	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	22
7	ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	28
8	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	29
9	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	31
10	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	35
11	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	38
12	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	38

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей № 2 «Ромашка» г.Медногорска» (далее МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска»)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации(если они не противоречат Конституции 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);

законодательные и иные нормативные правовые акты¹;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации²;

отраслевое региональное соглашение³ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска» Афанасьева Елена Владимировна (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска».

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 положения⁴.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и

¹ Иные нормативные акты могут быть перечислены в приложении к коллективному договору.

²Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, заключённое Минобрнауки России и Профсоюзом 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Роструде 22 декабря 2017 г., регистрационный № 28/18-120), распространяется также на организации, учредителем которых стало Минпросвещения России, и содержит рекомендации по заключению коллективных договоров всех образовательных организаций, осуществляющих деятельность в сфере ведения Минпросвещения России.

³Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

⁴Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора может быть приложением к коллективному договору.

преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

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

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в десятидневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение десяти дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

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;

выборный орган первичной профсоюзной организации 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 на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия)направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства⁵.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (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 организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально- экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору,

⁵ Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.

принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)⁶.

1.13. 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. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка⁷ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации⁸.

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 образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

⁶Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может являться приложением к коллективному договору.

⁷ Правила внутреннего трудового распорядка могут быть приложением к коллективному договору.

⁸Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

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 образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы⁹.

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 образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ¹⁰.

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 служащих¹¹.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций¹².

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;

⁹Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

¹⁰ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

¹¹ Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

¹² Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

- 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. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников¹³.

2.2.6. 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.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором¹⁴.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

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

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.

2.2.9. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.10. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых

¹³Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

¹⁴ Часть третья статьи 68 ТК РФ.

договоров с педагогами и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза¹⁵:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристик¹⁶;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.2.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации 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 в соответствии с пунктом второй части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 30 дней.

2.2.12. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся

¹⁵ 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

¹⁶ Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

2.2.13. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (до 3-х часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.14. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.15. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.18. 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в статье 261 ТК РФ.

2.2.19. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений¹⁷, в том числе в целях защиты профессиональной чести и

¹⁷ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

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.

2.2.20. 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 заработка¹⁸.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации 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 представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям¹⁹, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью²⁰.

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 законодательством²¹, 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 наградах²².

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), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

¹⁸ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017).

¹⁹ Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

²⁰ Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

²¹ Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору.

²² Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. 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 образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации²³.

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

3.1.5. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.6. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами: 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; приложение 1или 2 к приказу № 1601); Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу № 536).

3.1.8. Привлечение педагогических работников в период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

Привлечение педагогических работников к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска²⁴.

3.1.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в

²³ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу № 536).

²⁴ Статья 169 ТК РФ; а также письмо Минпросвещения России от 16.07.2019 № Пз-741/06 "О направлении разъяснений" (вместе с "Разъяснениями по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству").

соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором²⁵.

Режим рабочего времени работников в течение недели (*шестидневная или пятидневная*) с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.10. В периоды **отмены учебных занятий** педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, с сохранением заработной платы.

3.1.11. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.1.12. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников²⁶.

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

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня²⁷ (для учителя-логопеда – 56 календарных дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной

²⁵ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

²⁶ Положение об оплате труда работников может быть приложением к коллективному договору.

²⁷ Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

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.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

- за работу с вредными условиями труда 3 календарных дня;
- за ненормированный рабочий день 3 календарных дня;
- в иных случаях.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день²⁸.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 2 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством²⁹.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет 3 календарных дня³⁰.

²⁸ Положение об ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках может быть приложением к коллективному договору.

²⁹ В соответствии со статьёй 262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырёх календарных дней.

³⁰ В соответствии с частью первой статьи 119 ТК РФ его продолжительность не может быть менее трёх календарных дней.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте³¹, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у образовательной организации производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью 3 календарных дня.

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

3.1.18. 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 не позднее, чем за две недели.

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – 42 (56) календарных дня.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении³²;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца³³.

³¹Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, может быть приложением к коллективному договору.

³² Статья 121 ТК РФ.

³³ Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

3.1.20. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

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

3.1.22. 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.

3.1.23. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях³⁴:

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 128, 263 ТК РФ).

3.1.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года³⁵.

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 по соглашению сторон³⁶.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

³⁴ В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором.

³⁵ Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

³⁶ В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором определяются продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком. Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года может являться приложением к коллективному договору».

3.2.1. 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.

3.2.2. 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.

3.2.3. 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.

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536³⁷.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа текущего месяца.

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

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации³⁸.

4.1. 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 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации,

³⁷ Пункт 2.3 указанных Особенности.

³⁸ Форма расчётного листка может являться приложением к коллективному договору.

соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников образовательного учреждения³⁹.

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, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, 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;

- доплаты и надбавки 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;

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

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время⁴⁰.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати 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.

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день

³⁹ Положение об оплате труда работников образовательной организации, как правило, является приложением к коллективному договору. В качестве приложений к коллективному договору могут предусматриваться другие документы по вопросам оплаты труда: прежде всего положение о выплатах стимулирующего характера (с включением вопросов порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, премирования работников, распределения экономии фонда оплаты труда и др.).

⁴⁰ Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".
Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников.

задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 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;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома⁴¹;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении⁴²;

4.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ);

4.9. Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

4.10. 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 труда⁴³, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579⁴⁴, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

⁴¹ Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020).

⁴² Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

⁴³ Конкретные дифференцированные размеры повышенной оплаты труда в зависимости от условий труда указываются в приложении к коллективному договору.

⁴⁴ 1) приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», устанавливающий доплату до 12 процентов к ставкам заработной платы;

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.12. Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)⁴⁵.

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости - не менее чем на один год; по окончании длительной болезни - не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года - не менее чем на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания

2) приказ Миннауки РФ от 7 октября 1992 г. № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе» (вместе с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета).

⁴⁵ В положении об оплате труда работников можно предусмотреть возможность учёта квалификационной категории педагогических работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория.

материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.7. 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 (статья 185.1 ТК РФ).

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. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

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

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;

- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов⁴⁶, в том числе ветеранов труда;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- 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;
- иные виды поощрений.

Нематериальные виды поощрения:

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда⁴⁷ с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

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

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

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

⁴⁶ Перечень категорий ветеранов установлен статьёй 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

⁴⁷ Соглашение по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда⁴⁸; 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 образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек⁴⁹.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации⁵⁰, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. 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

⁴⁸ Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

⁴⁹ Часть 1 статьи 217 ТК РФ.

⁵⁰ Положение о системе управления охраной труда может являться приложением к коллективному договору.

размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации⁵¹ порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций⁵².

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.7. 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 образовательной организации.

6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты по охране труда в том числе инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

6.2.11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.12. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной

⁵¹ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

⁵² Положение о порядке работы по специальной оценке условий труда является приложением к коллективному договору.

эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.13. Обеспечить наличие аптек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.14. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.2.15 Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

6.2.16. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда

6.2.17. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для отдельных категорий работников), проверку знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. 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.

6.4. Права работника:

Каждый работник имеет право на:

6.4.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

6.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.4.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

6.4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

6.4.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшим подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке о техническом регулировании;

6.4.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя;

6.4.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

6.4.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

6.4.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

6.4.10. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

6.4.11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

6.4.12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы

(должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.5. Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Трудовым Кодексом Р.Ф., другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.6. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

6.7. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

6.8. Работники обязуются:

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

6.8.2. 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.

6.8.3. 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.

6.8.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.8.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

6.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации 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 уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.10.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.10.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации 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 учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, и других объектов к началу учебного года.

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

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 выборного органа первичной профсоюзной организации 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 определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- 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 образовательной организации;

- 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 молодежного профсоюзного актива;

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (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 выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации 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 специальностей⁵³.

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 работодателем⁵⁴.

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 работодателя⁵⁵.

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.

⁵³ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

⁵⁴ Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

⁵⁵ Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника⁵⁶. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. 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 и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя⁵⁷, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. 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.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. 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 образовательной организации.

⁵⁶ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

⁵⁷ Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель может предоставить такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре⁵⁸.

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. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. 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 ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в

⁵⁸ В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1%⁵⁹ (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации 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 выборных органов первичной профсоюзной организации 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 выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

⁵⁹ Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

- иные вопросы.

9.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

- иные.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

9.4.3. 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».

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

9.4.5. 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 Федерации⁶⁰;

охраной труда в образовательной организации;

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 образовательной организации;

по другим вопросам социально-трудового характера.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. 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.

⁶⁰ Статья 66.1. ТК РФ

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

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

9.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.4.15. 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 выборным органом первичной профсоюзной организации(без учёта мотивированного мнения).

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

9.4.17. Другие обязательства.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, для выполнения общественно значимой работы средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, 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);

10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным 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»;

10.1.4. 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;

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

10.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, 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;

10.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (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 образовательной организации в целом;

10.1.8. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда может устанавливать доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации⁶¹;

10.1.13. Другие обязательства работодателя в отношении гарантий профсоюзной деятельности.

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, 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.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без

⁶¹Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников могут определяться Положением об оплате труда работников образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации, регулирующими вопросы оплаты труда.

предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации, комиссий образовательной организации по распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

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

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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 Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей № 2 «Ромашка» г.Медногорска»

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. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 дней со дня получения соответствующего письменного запроса⁶².

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

ХII. 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 образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации 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 образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами *(либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)* и действует по 24.03.2025г. включительно.

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

⁶² В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

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

12.6. 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 порядке⁶³.

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

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

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

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

⁶³ В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

12.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.11. 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.

12.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка работников;
- приложение № 2 Положение об оплате труда работников;
- приложение № 3 Положение о премировании и награждении работников;
- приложение № 4 Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников;
- приложение № 5 Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- приложение № 6 Перечень оснований предоставления материальной помощи и их размеры;
- приложение № 7 Графики сменности;
- приложение № 8 Положение о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;
- приложение № 9 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска;
- приложение № 10 Соглашение по охране труда;
- приложение № 11 Перечень бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам;
- приложение № 12 Перечень бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи;
- приложение № 13 Перечень должностей работников, с вредными и тяжелыми условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск;
- приложение № 14 План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2022 год;
- приложение № 15 Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года;
- приложение № 16 форма расчетного листка;
- приложение № 17 Перечень должностей по которым могут устанавливаться доплаты за совместительство, совмещение, расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ);
- приложение № 18 Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «Детский сад
№ 2 «Ромашка» г.Медногорска»

Е.В.Афанасьева
(Ф.И.О.)

(подпись)

« 23 » 03 2022г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад № 2
«Ромашка» г.Медногорска»

Хорохорина Л.А.
(подпись) (Ф.И.О.)

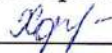
« 25 » 03 2022г.



**Приложение № 1
к Коллективному договору**


Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка»
г. Медногорска

 Л.А.Хорохорина
«25» марта 2022 г

Утверждаю

Заведующий МБДОУ «Детский сад
№ 2 «Ромашка» г. Медногорска»

 Е.В.Афанасьева
«25» 03 2022 г

Принято на заседании общего собрания трудового коллектива МБДОУ
«Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска» (протокол № 2 от 24.03.2022 г.)

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

для сотрудников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по социально-личностному направлению
развития детей № 2 «Ромашка» г. Медногорска»

В соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации в целях упорядочения работы МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» и укрепления трудовой дисциплины утверждены и разработаны следующие правила.

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила - это нормативный акт, регламентирующий 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 другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива дошкольного образовательного учреждения (МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска»), укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает трудовой коллектив МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» по представлению администрации и профсоюзного комитета.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска», а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

2. Прием и увольнение работников

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (для лиц, поступающих на работу впервые, справку о последнем занятии, выданную по месту жительства);
- документы об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовке, наличии квалификационной категории, если этого требует работа;
- справка об отсутствии (наличии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям; (ст. 65 ТК РФ)
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в МБДОУ.

2.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предоставляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы, либо справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории.

2.3. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата на имя руководителя МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска»;
- 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 (личная карточка ; 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 МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» обязан:

- 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.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка заполняется в МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска».

2.6. Трудовые книжки хранятся у руководителя МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.7. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.8. В связи с изменениями в организации работы МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т.п.) допускается изменение условий труда по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

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

2.9. 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.

2.10. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу (Статья 81 ТК РФ) и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска».

2.11. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» лишь в случаях, предусмотренных статьями 81 и 83 ТК РФ.

2.12. В день увольнения руководитель МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также по письменному заявлению работника копии документов, связанных с его работой.

3. Основные права и обязанности администрации

3.1. Администрация МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» имеет право:

3.1.1. **Заключать**, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым **Кодексом** Р.Ф., иными федеральными законами;

3.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения **правил** внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

3.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

3.1.6. Создавать **объединения работодателей** в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

3.1.7. Создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом Р.Ф. и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

3.1.8 Реализовывать права, предоставленные ему **законодательством** о специальной оценке условий труда;

3.1.9 Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

3.2. *Администрация МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» обязана:*

3.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым **Кодексом** Р.Ф., коллективным договором, **правилами** внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами; вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым **Кодексом** Р.Ф.;

3.2.7. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

3.2.8. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.2.9. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.2.10. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

3.2.11. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым **Кодексом** Р.Ф., иными федеральными законами и коллективным договором формах;

3.2.12. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.2.14. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым **Кодексом** Р.Ф., другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе **законодательством** о специальной оценке условий труда, и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.2.15. Обеспечить соблюдение требований устава МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» и правил внутреннего распорядка.

3.2.16. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

3.2.17. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; создать условия для хранения верхней одежды работников.

3.2.18. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии.

Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» и детей.

3.2.19. Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.2.20. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска», поддерживать и поощрять лучших работников.

3.2.21. Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

3.2.22. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.

3.2.23 Своевременно предоставлять отпуска работникам МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» в соответствии с утвержденным на год графиком.

4. Основные обязанности и права работников

4.1. Работники МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» обязаны:

4.1.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

4.1.2. Соблюдать **правила** внутреннего трудового распорядка;

4.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

4.1.4. Выполнять установленные нормы труда;

4.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

4.1. 8. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска», соответствующие должностные инструкции.

4.1.9. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей.

4.1.10 Систематически повышать свою квалификацию в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации».

4.1.11. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

4.1.12. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

4.1.13. Беречь имущество МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска», соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу.

4.1.14. Проявлять заботу о воспитанниках МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска», быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.

4.1.15. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска».

4.1.16. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

4.2. *Воспитатели* МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» *обязаны:*

4.2.1. Строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 4.1-4.9).

4.2.2. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования мед. персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного учреждения и на детских прогулочных участках.

4.2.3. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей ребенка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров.

4.2.4. Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре, заведующей.

4.2.5. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать педагогические пособия, дидактические игры, в работе с детьми использовать ТСО, различные виды театра.

4.2.6. Участвовать в работе педагогических советов МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска», изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей.

4.2.7. Вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды.

4.2.8. Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска».

4.2.9. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» под непосредственным руководством старшей медсестры, старшего воспитателя.

4.2.10. Работать в тесном контакте с младшим воспитателем в своей группе.

4.2.11. Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; соблюдать правила и режим ведения документации.

4.2.12. Уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

4.2.13. Допускать на свои занятия представителей общественности по предварительной договоренности с заведующим ДОУ.

4.3. Работники МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» имеют право:

4.3.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым **Кодексом** Р.Ф., иными федеральными законами;

4.3.2. На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

4.3.4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

4.3.5. На 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;

4.3.6. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных **законодательством** о специальной оценке условий труда;

4.3.7. На подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым **Кодексом** Р.Ф., иными федеральными законами;

4.3.8. На объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым **Кодексом** Р.Ф., иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

4.3.11. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым **Кодексом** Р.Ф., иными федеральными законами;

- 4.3.12. На возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 4.3.13. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 4.3.14. Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска».
- 4.3.15. Определять по своему усмотрению темпы прохождения того или иного разделов программы.
- 4.3.16. Проявлять творчество, инициативу.
- 4.3.17. Быть избранным в органы самоуправления.
- 4.3.18. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей.
- 4.3.19. Обращаться при необходимости к родителям для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей.
- 4.3.20. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.
- 4.3.21 На повышение разряда и категории по результатам своего труда.
- 4.3.22 На совмещение профессий (должностей).
- 4.3.23 На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимыми пособиями и иными материалами.

5. *Рабочее время и его использование*

- 5.1. В МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю:
- 5.2. Окончание рабочего дня воспитателей МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» - в зависимости от смены. В конце дня воспитатели обязаны проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей (родственников).
- 5.3. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели в соответствии с графиком сменности. Графики работы утверждаются руководителем МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под подпись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.
- 5.4. Администрация МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» организует учет рабочего времени и его использования всех работников МБДОУ. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. *Организация и режим работы МБДОУ детский сад*

6.1. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

6.2. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Заседания педагогического совета проводятся не реже двух раз в год.

Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - более полутора часов.

6.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам МБДОУ, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 20 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

Предоставление отпуска заведующему МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» оформляется приказом начальника отдела образования, другим работникам приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска».

6.4. Педагогическим и другим работникам запрещается:

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

6.5. Посторонним лицам разрешается присутствовать в МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» по согласованию с администрацией.

6.6. Не разрешается делать замечаний педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

6.7. В помещениях МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» запрещается:

- находиться в групповых помещениях в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить на территории МБДОУ.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, за напряженность, интенсивность труда, за высокую результативность качества работы применять поощрения, предусмотренные «Положением о премировании сотрудников» МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» по согласованию с профсоюзным комитетом новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- ходатайство о награждении в вышестоящие организации и др.

7.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

7.3. Поощрения объявляются приказом руководителя МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» и доводятся до сведения коллектива.

7.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного и бытового обслуживания. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

8. *Взыскания за нарушения трудовой дисциплины*

8.1. 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 применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям

Статья 192 ТК РФ

Прогоулom считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня.

8.4. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

8.5. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания.

8.6. 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).

8.7. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

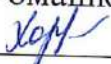
8.8. Взыскание объявляется приказом по МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска». Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

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

8.10. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Заведующий МБДОУ вправе снять взыскание досрочно по ходатайству профсоюзного комитета учреждения, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

8.11. Педагогические работники МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска», 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.

8.13. Педагоги МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами пункт 4 статьи 48 Закона "Об образовании в Российской Федерации".

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 2
«Ромашка» г.Медногорска»
 Л.А.Хорохорина

Утверждаю
Заведующий МБДОУ «Детский сад
№ 2 «Ромашка» г.Медногорска»



Е.В.Афанасьева

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному
направлению развития детей № 2 «Ромашка» г.Медногорска»**

Глава I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей № 2 «Ромашка» г.Медногорска» (далее – Положение) определяет систему и порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей № 2 «Ромашка» г.Медногорска» (далее – Учреждение), подведомственного отделу образования администрации г. Медногорска (далее – Учредитель).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Оренбургской области от 16.11.2009 № 3224/741-IV-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», Постановлением Правительства Оренбургской области от 28.10.2020 № 816-пп «О порядке индексации заработной платы работников государственных учреждений Оренбургской области», на основании постановления Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области», приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития России от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и

специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда», приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, с учетом [Единых рекомендаций](#) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, приказом отдела образования администрации г.Медногорска от 29.12.2023г. № 334-пр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных, автономных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации».

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также других стимулирующих выплат, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законом Оренбургской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», нормативными правовыми актами Правительства Оренбургской области и нормативными правовыми актами муниципального образования город Медногорск, отдела образования администрации г.Медногорска», а также настоящим Положением. При утверждении Положения необходимо учитывать мнение Первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска».

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения Медногорской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.5. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников Учреждения и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения

1.6. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением.

1.7. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников Учреждения (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (**районный коэффициент**)) должна составлять не менее 50 процентов.

1.8. В случае уникальности (типа, профиля) Учреждения руководитель учреждения по согласованию с Учредителем вправе устанавливать фиксированные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом мнения Медногорской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.9. Месячная заработная плата работника Учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже **минимального размера оплаты труда** (далее – МРОТ), установленного федеральным законом, либо минимальной заработной платой, установленной отраслевым региональным соглашением по организациям, находящихся в ведении министерства образования Оренбургской области в соответствии со статьей 133.1. Трудового кодекса российской Федерации.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.11. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

при увеличении 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;

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

при установлении и присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

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

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

1.14. Работодатель заключает с работником трудовой договор ("эффективный контракт") или дополнительное соглашение к трудовому договору ("эффективному контракту"), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.15. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.16. Размеры и сроки индексации заработной платы работников Учреждения определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных законом области об [областном бюджете](#) и решением городского Совета депутатов о муниципальном бюджете на очередной финансовый год.

1.17. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет всех источников финансирования.

Глава II. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и соответствующих лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель Учреждения.

2.2. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом руководителя учреждения в порядке, утверждаемом Учредителем в пределах фонда оплаты труда, и включает в себя все должности данного Учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению по согласованию с Учредителем могут вноситься изменения.

2.3. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на стимулирующие выплаты, а также на оказание материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами этих учреждений по согласованию с Медногорской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

2.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливаются в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказание материальной помощи руководителю Учреждения из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются Учредителем.

Глава III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств муниципального бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников Учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов) (приложения № 1, № 2, № 3 настоящего Положения).

3.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

3.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.5. Объем средств муниципального бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется руководителем Учреждения.

Глава IV. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений Оренбургской области».

4.2. Оплата труда руководителя Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливается Учредителем, осуществляющим функции и полномочия соответствующих Учреждения.

4.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется эффективным трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения.

4.3.1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается Учредителем и составляет с 01.01.2024 года:

- заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - 22 286 рублей;

Изменение оклада руководителя производится на основании постановления администрации города.

4.3.2. В целях недопущения необоснованной дифференциации устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя Учреждения), в размере, не превышающем 3-кратного размера среднемесячной заработной платы работников Учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Оренбургской области.

4.5. Приказом Учредителя руководителю учреждения может быть предусмотрено установление выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия,
- за ученую степень по профилю.

4.5.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются руководителю Учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера к должностному окладу (окладу) за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
10%	20%	30%

4.5.2. Руководителю Учреждения при условии, что его деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, методической деятельностью, имеющим наличие почетного звания, ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, устанавливаются стимулирующие выплаты.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень по профилю:

- звание «Заслуженный» -20 %.

4.6. Дополнительно, приказом Учредителя руководителю Учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (коэффициенты по группе оплаты труда и эффективности деятельности учреждения, за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие) в пределах субсидии из [муниципального бюджета](#), на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

4.6.1. Отнесение к группам оплаты труда руководителя образовательного Учреждения осуществляется в зависимости от количественных показателей Учреждения: контингент обучающихся (воспитанников), численность работников и другие показатели, характеризующие масштаб руководства. Расчет повышающего

коэффициента по группе оплаты труда руководителей оценивается в баллах, в соответствии с таблицей.

№ п/п	Показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество педагогических работников в образовательном учреждении	за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	0,5 1
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15

Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№	Тип образовательных учреждений	Группа по оплате труда, к которой относится образовательное учреждение по количеству баллов			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 100	от 100 до 50	от 50 до 25	менее 25
2.	Размер повышающего коэффициента	35%	25%	15 %	10 %

4.6.2. Решение о введении прочих выплат стимулирующего характера к окладу руководителя Учреждения принимает Учредитель, с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и исполнениями целевых показателей эффективности работы Учреждения и самого руководителя.

Размер повышающего персонального коэффициента эффективности деятельности руководителю Учреждения определяется в соответствии с процентом исполнения показателей, приведенными в следующей таблице:

№ п/п	Исполнение показателей	Размер повышающего
-------	------------------------	--------------------

		персонального коэффициента эффективности деятельности от оклада
1	2	3
Дошкольные образовательные учреждения		
1.	При исполнении всех показателей	50%
2.	При исполнении не менее 95% показателей	30%
3.	При исполнении не менее 90% показателей	20%
4.	При исполнении не менее 85% показателей	10%
5.	При исполнении не менее 75 % показателей	5 %

При неисполнении показателя, характеризующего выполнение муниципального задания и недопущения (сокращения) кредиторской задолженности по заработной плате, персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения не устанавливается.

4.6.3. В случае уникальности Учреждения, Учредитель вправе в порядке исключения устанавливать руководителю Учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент по группе оплаты труда и эффективности деятельности, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

4.7. Выплаты компенсационного характера за специфику и условия работы устанавливаются руководителю Учреждения, в зависимости от профиля Учреждения. Доплата к должностному окладу (окладу) производится в следующих размерах:

N	Специфика и условия работы, виды выплат	Значение
1	2	3
1.	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15 %

В случае уникальности муниципального учреждения, Учредитель вправе в порядке исключения устанавливать руководителю учреждения более высокий персональный повышающий коэффициент за специфику и условия работы, предусмотренный для увеличения базовой составляющей.

4.8. В целях привлечения молодых специалистов в образовательные учреждения города и поддержки работающих педагогов образовательных учреждений, активно пропагандирующих педагогическое образование, в образовательных учреждениях установить руководителям выплату:

- за каждого молодого специалиста, проработавшего в Учреждении более трех лет с момента окончания образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, и впервые поступившим на работу по полученной специальности непосредственно в год окончания учебы производится разовая выплата в размере 10 000 рублей.

4.9. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.10. На основании приказа Учредителя руководителю Учреждения может выплачиваться единовременная премия.

4.10.1. Единовременное премирование руководителя Учреждения производится за достижение высоких результатов деятельности, за выполнение важных и особо важных заданий по итогам работы (квартал, год), в том числе за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения по следующим основным показателям:

результативность выполнения муниципальной услуги (социального заказа) в соответствии с условиями муниципального задания (социального заказа) за текущий период (квартал) не менее 100%;

выполнение плана работы на текущий год, утвержденного Учредителем;

выполнение дополнительных поручений Учредителя;

отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;

отсутствие замечаний отдела образования администрации г.Медногорска, в части предоставления Учреждением информации по отдельным вопросам;

финансовая и имущественная деятельность Учреждения (соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, в том числе по заработной плате).

Дополнительно руководители Учреждения могут быть премированы к профессиональному празднику и нерабочим праздничным дням, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, за счет всех источников финансирования. Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. При наличии дисциплинарного взыскания у руководителя учреждения премия может быть снижена или отменена.

4.11. Руководителю Учреждения может быть оказана в индивидуальном порядке материальная помощь в размере, не превышающем один должностной оклад (оклад), при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь назначается и выплачивается руководителю учреждения на основании приказа Учредителя за счет средств экономии фонда оплаты труда Учреждения.

4.12. К выплатам компенсационного характера относится выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями ([районный коэффициент](#)), которая производится в размере 15%.

Глава V. Условия и порядок назначения выплат компенсационного характера (кроме руководителей) из специальной части фонда оплаты труда

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера из специальной части фонда устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совмина СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и производственных отраслях Северных и Восточных районах Казахской ССР». Выплаты начисляются в размере 15 % на фактический заработок.

5.6. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % от оклада (должностного оклада), установленного для различного вида работ с нормальными условиями труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.7. Выплаты за сверхурочную работу на условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

5.9. Выплаты за работу в ночное время в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.10. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. Доплата при выполнении работ различной квалификации. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.12. К иным обязательным выплатам компенсационного характера из специальной части фонда оплаты труда относятся:

5.12.1. Надбавка педагогическим (от фактического объема учебной нагрузки) и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях (группах) в следующих размерах:

N	Наименование выплат	Значение
1	2	3
1.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, консультационных центров	10%
2.	Работникам за особые условия труда в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) *	От 5 до 10 %

*Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем Учреждения работнику в зависимости от степени и продолжительности его работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжёлыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) по согласованию с Медногорской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Данные выплаты компенсационного характера устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

15.13. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

15.14. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ, в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

15.15. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Глава VI. Условия и порядок назначения выплат стимулирующего характера (кроме руководителя Учреждения)

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

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

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда

работника выше установленных системой нормирования труда государственной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных показателей результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе к единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов, и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

6.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название, которое начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия за ученую степень по профилю:

«Доктор наук» - 40%;

«Кандидат наук», «Заслуженный», «Народный» - 20%.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам независимой оценки качества образования.

6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в Учреждении.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплат	Значение
1	2	3
1.	ПКГ должностей «Педагогические работники» - в зависимости от стажа педагогической работы и независимо от уровня образования	
	От 0 до 10 лет	3 %
	От 10 до 20 лет	6 %
	Свыше 20 лет	10 %
2.	ПКГ должностей «Учебно-вспомогательный персонал», «Руководители, специалисты и служащие» - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования и независимо от уровня образования	
	От 1 года до 5 лет	2 %

	Свыше 5 лет	7 %
--	-------------	-----

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказа, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.), Справки должны содержать данные о наименовании учреждения образования, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

6.9. Дополнительно приказом руководителя учреждения работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (за специфику и условия работы, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и прочие).

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент устанавливаются также для индексации заработной платы работника полностью отработавшего за определенный период времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) с тем, чтобы его заработная плата была не ниже установленного ФЗ МРОТ.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

6.10. В целях привлечения молодых специалистов в образовательные учреждения города, активно пропагандирующих педагогическое образование, в Учреждении установить следующую выплату:

- молодым специалистам, окончившим образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, имеющего государственную аккредитацию, и впервые поступающим на работу по полученной специальности непосредственно в год окончания учебы и не имеющих стаж педагогической деятельности, первые три года производится ежемесячная доплата в размере 3 000 рублей.

6.11. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников:

- при объявлении благодарности, награждениями почетными грамотами или государственными наградами и наградами Оренбургской области;

- в связи с празднованием Дня учителя и другими профессиональными праздниками;

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет).

Размер единовременных премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер премий по итогам работы за год не ограничен.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным нормативным актом учреждения, принятым руководителем с учетом обеспечения

финансовыми средствами и мнения Медногорской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

6.13. Работодатель Учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам учреждения материальную помощь в размере оклада в следующих случаях:

- заболевание, смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией или иных случаях.

Материальная помощь выплачивается работникам Учреждения на основании заявления и приказа руководителя учреждения.

Условия, порядок и размер материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принятым руководителем с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения Медногорской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

6.14. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.15. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Приложение № 1
Положения

Должностные оклады по ПКГ должностей и профессий работников образовательных учреждений (детские сады), расположенных в городской и сельской местности

1.Размеры должностных окладов (ставок заработной платы)* по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Фиксированные размеры окладов педагогических работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к **ПКГ**, утвержденных **приказом** Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада **, рублей в месяц с 01.01.2024 года					
		с учетом минимальных требований к квалификации, установленных квалификационным справочником должностей работников образования		первая квалификационная категория		высшая квалификационная категория	
		город	село	город	село	город	село
1	2	3	4	5	6	7	8
1 уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	12 672,00	13 306,00	14 447,00	15 170,00	15 159,00	15 917,00
2 уровень	социальный педагог	12 790,00	13 430,00	14 567,00	15 296,00	15 277,00	16 041,00
3 уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог	12 908,00	13 554,00	14 684,00	15 419,00	15 396,00	16 166,00
4 уровень	тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), старший воспитатель	13 027,00	13 679,00	14 804,00	15 545,00	15 514,00	16 290,00

* Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени и (или) нормы часов за ставку заработной платы в неделю (в год), в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

**** Размер должностного оклада (ставки заработной платы) повышается на 5% за работу в Учреждениях, расположенных в сельской местности, имеющим высшую и первую квалификационную категорию по занимаемой должности. Указанное повышение образует новые размеры должностных окладов (ставок заработной платы) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы).**

2.Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к **ПКГ**, утвержденных **приказом** Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Квалификацион ный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц с 01.01.2024 года
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
не установлен	помощник воспитателя	9 711,00
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 уровень	младший воспитатель	9 830,00

3. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей, специалистов и служащих

Фиксированные размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням **ПКГ**, утвержденных **приказом** Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих, осуществляющих работы в области охраны труда"

Квалификацио нный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц с 01.01.2024
------------------------------	------------------------	--

		года
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 уровень	Делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка	10 067,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 уровень	инспектор по кадрам	10 185,00
2 уровень	заведующий хозяйством	10 304,00
3 уровень	шеф-повар	10 421,00
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 уровень	бухгалтер; специалист по охране труда; специалист по кадрам	10 895,00
2 уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11 014,00
3 уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	11 251,00

4. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих

Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Наименование профессии	Размер должностного оклада, рублей в месяц с 01.01.2024 года
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1 уровень	1	дворник; кастелянша; сторож (вахтер)	9 474,00
	2		9 594,00
	3		9 711,00

5. Размеры должностных окладов работников, должности и профессии которых не отнесены к квалификационным группам

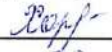
Фиксированные размеры окладов работников, должности и профессии которых не отнесены к квалификационным группам, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1; 45; 46; 51; 66.

Наименование должности, профессии	Квалификационный разряд	Размер должностного оклада, рублей в месяц с 01.01.2024
-----------------------------------	-------------------------	---

		года
Специалист в сфере закупок	отсутствует	10 895,00
повар (2-6 разряды); подсобный рабочий (1-2 разряды); слесарь-сантехник (2-6 разряды); слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (2-8 разряды); помощник повара (1-2 разряд), машинист по стирке и ремонту спецодежды (1-2 разряд)	1 разряд	9 474,00
	2 разряд	9 594,00
	3 разряд	9 711,00
	4 разряд	9 830,00
	5 разряд	9 948,00
	6 разряд	10 067,00
	7 разряд	10 185,00
	8 разряд	10 304,00


Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка»
г. Медногорска

 Л.А.Хорохорина
«25» 03 2022 г

Утверждаю

Заведующий МБДОУ «Детский сад
№ 2 «Ромашка» г. Медногорска»

 Е.В.Афанасьева
«25» 03 2022 г

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании и награждении работников
МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска»

I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее положение разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей № 2 «Ромашка» г. Медногорска» (далее ДОУ), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»; согласно Устава ДОУ, Коллективного договора, Правилам внутреннего трудового распорядка ДОУ

1.2. Настоящее положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников ДОУ, для развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательного процесса, повышение ответственности и сознательности работников;

1.3. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды поощрения работников:

- Премирование за высокие достижения в труде и к юбилею (55,60,65 лет) работника;
- Материальная помощь

1.4. Изменения и дополнения в следующее положение вносятся Общим собранием трудового коллектива ДОУ и принимаются на его заседании

1.5. Срок Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

II. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей, согласно должностных инструкций;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий

2.2. При определении размера и вида поощрения учитываются следующие показатели:

- Проявление творчества и инициативы;
- Выполнение особо важной для ДООУ работы;
- Активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в ДООУ;
- Большой объём дополнительной работы или работы не входящей в круг основных обязанностей, если за неё не была установлена надбавка или доплата;
- Победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в ДООУ, так и за его пределами (в городе, области, стране)
- Победа и получение призовых мест работниками в различных конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в ДООУ, так и за его пределами (в городе, области, стране)

III. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ, ПООЩРЕНИЯ

3.1. Единовременное премирование работников ДООУ производится на основании приказа по ДООУ в следующих случаях:

- к юбилейным датам: 55, 60, 65 лет
- по итогам года

3.2. Премирование работников ДООУ производится за счёт средств экономии фонда заработной платы;


3.3. Для реализации поставленных целей в ДООУ вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе заведующего ДООУ;
- награждение Почётной грамотой ДООУ;
- награждение денежной премией;
- внесение благодарностей в трудовую книжку работника;
- ходатайство о награждении Почётной грамотой отдела образования;
- ходатайство о награждении Почётной грамотой администрации города;
- ходатайство о награждении Почётной грамотой Министерства образования Оренбургской области;
- ходатайство о награждении Почётной грамотой Министерства образования РФ;
- ходатайство о присвоении почётного звания.

3.4. Предложения о виде и размере премирования вносит заведующий ДООУ, он же согласовывает его с председателем профсоюзной организации ДООУ;


3.5. Материальная помощь выплачивается работникам ДООУ из фонда экономии заработной платы в следующих случаях:

- на похороны близких родственников;
- свадьба работника.

Согласовано
Председатель профкома МБДОУ
«Детский сад № 2 «Ромашка»
г.Медногорска»
 Л.А.Хорохорина

« 25 » 03 2022г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 2
«Ромашка» г.Медногорска»

 Е.В.Афанасьева

« 25 » 03 2022г.

Положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, в успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников ДОУ разрабатывается образовательным учреждением с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников образовательного учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

1.3. Для определения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам ДОУ в образовательном учреждении создается орган государственно-общественного управления образовательного учреждения – Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения (далее Комиссия ДОУ). Председателем Комиссии ДОУ может быть руководитель учреждения, либо педагогический работник, член первичной профсоюзной организации ДОУ.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений составляет до 30 процентов от средств, предусмотренных на оплату должностных окладов (ставок заработной платы).

Пять процентов стимулирующей части фонда оплаты труда может быть направлена на выплату доплат и надбавок стимулирующего характера руководящим работникам образовательного учреждения, а оставшаяся часть средств на выплату доплат и надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам образовательного учреждения.

2.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам ДОУ производится Комиссией ДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников образовательного учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

2.3. В целях усиления роли стимулирующих выплат и повышения их размера, допускается внеплановое проведение заседаний Комиссии ДОУ по вопросам внесения изменений в Положение, решения персональных вопросов.

2.4. Заседание Комиссии ДОУ правомочно, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии ДОУ принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

2.5. Принятый Комиссией ДООУ расчет с обоснованием оценки профессиональной деятельности педагогических работников учреждения оформляется протоколом, подписанным председателем и секретарем Комиссии.

2.6. Решение Комиссии ДООУ утверждается приказом руководителя учреждения и служит основанием для выплат надбавок и доплат стимулирующего характера.

3. Основания для стимулирования работников

3.1. Основанием для стимулирования педагогических работников учреждения являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности (приложение № 1) утвержденные приказом учреждения.

3.2. Необходимым условием стимулирования педагогических работников учреждения является добросовестное выполнение Устава образовательного учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

3.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам образовательного учреждения не начисляются в следующих случаях:

3.3.1. Наложение дисциплинарного взыскания на педагогического работника учреждения за:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

- наличие замечаний о несвоевременном и некачественном выполнении работ, заданий и поручений, а также нарушений исполнительской дисциплины;

- наличия зафиксированных тяжелых несчастных случаев, травматизма в учреждении;

- наличия обоснованных жалоб на педагогического работника со стороны воспитанников, родителей (законных представителей);

3.3.2. Нарушения трудового законодательства и охраны труда.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1. Для педагогических работников по каждому критерию устанавливается количество баллов.

4.2. Подсчет баллов производится по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности работника за предыдущий квартал. Стимулирующая часть фонда оплаты труда выплачивается в течение текущего квартала.

4.3. Количество набранных баллов приравнивается к % начисления

Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников ДОУ № 2

Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности воспитателей

	<i>Критерии и показатели</i>	<i>Баллы</i>	<i>Само- оценка педагога</i>	<i>Оцен ка коми с-сии</i>
1.	Сохранение здоровья воспитанников и выполнение плана по посещаемости			
	- высокий коэффициент сохранения здоровья воспитанников (по данным медсестры);	4		
	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (спортивные праздники и развлечения, дни здоровья, организация прогулок)	2		
	- выполнение плана по детодням: менее 65% 65-70% 70-80% более 80%	0 1 3 5		
	- отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	3 (При наличии -10)		
2.	Позитивные результаты работы воспитателя с родителями			
	- привлечение родителей к участию в учебно-воспитательном процессе	1		
	- активные формы работы с родителями Проводились Не проводились	2 0		
	- отсутствие обоснованных жалоб родителей;	3		
	- отсутствие задолженности за присмотр и уход;	до 3		
	- работа с семьями социального риска (если есть)	2		
	- разработка проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности	2		
3.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы ДОУ			
	- наличие рабочей программы Отсутствует Частично разработана Наличие	0 1 2		
	- взаимодействие со специалистами (музыкальным руководителем, воспитателями, учителем-логопедом, педагогом – психологом, учителями начальных классов СОШ); Не взаимодействует Взаимодействие выборочно Взаимодействует со всеми	0 1 2		
	- Использование современных образовательных технологий в реализации программы (проекты, интегрированный метод, экспериментирование ИКТ и др.) Не использует Использует частично Владеет и использует	0 1 2		

4	Создание элементов образовательной структуры			
	- создание условий для образовательной работы с детьми и формирование предметно- пространственной развивающей среды в группе в соответствии с требованиями ФГОС ДО (обновление, авторские разработки, наличие соответствующих зон, соответствие требованиям ФГОС, сохранность) Не обновляется	0		
	Обновляется но не сохраняется	1		
	Присутствуют все элементы	3		
	Предоставление материалов для методического кабинета Не предоставляются	0		
	Предоставляются	2		
	Организация в группе мини-музея, постоянно действующей выставки, уголка психологической разгрузки Не имеется	0		
	Имеются элементы	1		
	Имеется	2		
	- наличие собственного сайта (странички на сайте ДОУ) Нет	0		
	Не обновляется более 6 мес.	1		
	Обновляется каждые 6 мес.	2		
5.	Реализация дополнительных проектов			
	-организация кружковой работы	2		
	-участие в праздниках и развлечениях ДОУ	1		
	- проведение открытых занятий, мастер классов	3		
	- участие педагогов в конкурсах Внутри ДОУ	1		
	Муниципальные	3		
	Региональные	3		
	Всероссийские и международные	2		
	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (наличие публикаций, выступления, участие в конференциях семинарах и др.) Внутри ДОУ	1		
	Муниципальный уровень	2		
	Региональный уровень	3		
	Всероссийский уровень	4		
	Вклад в решение кадровых проблем - замещение отсутствующего работника	2		
	- наставничество	2		
	- молодой специалист	2		
	- отсутствие больничного листа	2		
	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	2		
	Самообразование педагога (сертификаты, публикации, авторские разработки)	3		
	Участие в работе творческих групп	3		
	Руководство городским методическим объединением	2		
	Участие в работе методических объединений	1		
6.	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников			
	Ведение портфолио воспитанников - не имеется	0		
	- имеются элементы	1		
	- имеется	2		
	Разработка индивидуальных маршрутов воспитанников			

	- не имеется	0		
	- имеются элементы	1		
	- имеется	2		
	Участие воспитанников в конкурсах			
	- участие	1		
	- призеры	2		
	- победители	3		
7.	Исполнительская дисциплина			
	Отсутствие нарушений по ОТ, пожарной безопасности, требований антитеррористической защищенности	1		
	Отсутствие нарушений требований и сроков ведения документации	2		
	Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка	1		
8.	Максимальное количество баллов	100		

Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя

	<i>Критерии и показатели</i>	<i>Баллы</i>	<i>Само-оценка педагога</i>	<i>Оценк а комис- сии</i>
1.	Сохранение здоровья воспитанников			
	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (спортивные праздники и развлечения, дни здоровья, организация прогулок)	2		
	- отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	3 (При наличии -10)		
2.	Позитивные результаты работы с родителями			
	- привлечение родителей к участию в учебно-воспитательном процессе	1		
	- активные формы работы с родителями			
	Проводились	2		
	Не проводились	0		
	- отсутствие обоснованных жалоб родителей;	3		
	- позитивная работа с родительским комитетом	до 3		
	- работа с семьями социального риска (если есть)	2		
	- разработка проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности	2		
	- организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	3		
	-совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	2		
	- организация работы консультационного пункта для родителей детей не посещающих ДОУ	3		
3.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы ДОУ			
	- наличие рабочей программы			
	Отсутствует	0		
	Частично разработана	1		
	Наличие	2		

	- взаимодействие со специалистами (музыкальным руководителем, воспитателями, учителем-логопедом, учителями начальных классов СОШ); Не взаимодействует Взаимодействие выборочно Взаимодействует со всеми	0 1 2		
	- Использование современных образовательных технологий в реализации программы (проекты, интегрированный метод, экспериментирование ИКТ и др.) Не использует Использует частично Владеет и использует	0 1 2		
	Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	2		
	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД, МЧС	2		
	Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями.	2		
4	Создание элементов образовательной структуры			
	- создание условий для методической работы педагогами и формирование образовательной среды в методическом кабинете в соответствии с требованиями ФГОС ДО (обновление, авторские разработки, соответствие требованиям ФГОС, сохранность) Не обновляется Обновляется но не сохраняется Присутствуют все элементы	0 1 2		
	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада.	2		
	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей).	3		
	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	2		
	Организация мини-музея, выставок, уголков психологической разгрузки и т.д.	2		
	- наличие собственного сайта (странички на сайте ДОУ) Нет Не обновляется более 6 мес. Обновляется каждые 6 мес.	0 1 2		
5.	Реализация дополнительных проектов			
	-организация кружковой работы	2		
	-участие в праздниках и развлечениях ДОУ	1		
	- проведение открытых мероприятий, мастер классов	3		
	- организация участия педагогов в конкурсах Внутри ДОУ Муниципальные Региональные Всероссийские и международные	1 3 3 2		
	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (наличие публикаций, выступления, участие в конференциях семинарах и др.) Внутри ДОУ Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	1 2 3 4		

	Вклад в решение кадровых проблем - замещение отсутствующего работника - отсутствие больничного листа	1 2		
	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	2		
	Самообразование (сертификаты, публикации, авторские разработки)	3		
	Участие в работе творческих групп	3		
	Руководство городским методическим объединением	2		
	Участие в работе методических объединений	1		
6.	Изучение, выявление, формирование и распространение передового педагогического опыта:			
	Организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения.	1		
	Организация наставничества для начинающих воспитателей.	1		
	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.	2		
	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме.	2		
	Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	3		
7.	Исполнительская дисциплина			
	Отсутствие нарушений по ОТ, пожарной безопасности, требований антитеррористической защищенности	1		
	Отсутствие нарушений требований и сроков ведения документации	2		
	Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка	1		
8.	Максимальное количество баллов	100		

Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда

	<i>Критерии и показатели</i>	<i>Баллы</i>	<i>Само-оценка педагога</i>	<i>Оценка комиссии</i>
1.	Сохранение здоровья воспитанников			
	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	2		
	- отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	3 (При наличии -10)		
2.	Позитивные результаты работы с родителями			
	- привлечение родителей к участию в учебно-воспитательном процессе	3		
	- активные формы работы с родителями Проводились Не проводились	3 0		
	- отсутствие обоснованных жалоб родителей;	2		
	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, и др.);	до 4		
	Удовлетворенность родителей качеством работы педагога (по результатам анкетирования): - 80-90% - 90-100%	2 3		

	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	4		
	- разработка проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности	2		
3.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы ДОУ			
	- наличие рабочей программы			
	Отсутствует	0		
	Частично разработана	1		
	Наличие	2		
	- взаимодействие со специалистами (музыкальным руководителем, воспитателями, старшим воспитателем, педагогом – психологом, учителями начальных классов СОШ);			
	Не взаимодействует	0		
	Взаимодействие выборочно	1		
	Взаимодействует со всеми	2		
	- Использование современных образовательных технологий в реализации программы (проекты, интегрированный метод, экспериментирование ИКТ и др.)			
	Не использует	0		
	Использует частично	1		
	Владеет и использует	2		
	Своевременное и качественное оформление необходимой документации	2		
4	Создание элементов образовательной структуры			
	- создание условий для коррекционной работы с детьми и формирование предметно- пространственной развивающей среды в соответствии с требованиями ФГОС ДО (обновление, авторские разработки, соответствие требованиям ФГОС, сохранность)	3		
	Предоставление материалов для методического кабинета			
	Не предоставляются	0		
	Предоставляются	2		
	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	3		
	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.	2		
	- наличие собственного сайта (странички на сайте ДОУ)			
	Нет	0		
	Не обновляется более 6 мес.	1		
	Обновляется каждые 6 мес.	2		
5.	Реализация дополнительных проектов			
	-организация кружковой работы	2		
	-участие в праздниках и развлечениях ДОУ	1		
	- проведение открытых занятий, мастер классов	3		
	- участие в конкурсах			
	Внутри ДОУ	1		
	Муниципальные	3		
	Региональные	3		
	Всероссийские и международные	2		
	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (наличие публикаций, выступления, участие в конференциях семинарах и др.)			
	Внутри ДОУ	1		
	Муниципальный уровень	2		
	Региональный уровень	3		

	Всероссийский уровень	4		
	Вклад в решение кадровых проблем - замещение отсутствующего работника - отсутствие больничного листа	2 2		
	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	2		
	Самообразование педагога (сертификаты, публикации, авторские разработки)	2		
	Участие в работе творческих групп	3		
	Руководство городским методическим объединением	2		
	Участие в работе методических объединений	1		
6.	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников			
	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения	2		
	Положительная динамика результатов выполнения детьми диагностических работ по итогам отчетного периода	2		
	Снижение доли воспитанников (от 5 лет) с проблемами в речевом развитии по ДОУ - на уровне прошлого периода - выше в сравнении с прошлым периодом	1 3		
	Разработка индивидуальных маршрутов воспитанников - не имеется - имеются элементы - имеется	0 1 2		
	Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника.	2		
7.	Исполнительская дисциплина			
	Отсутствие нарушений по ОТ, пожарной безопасности, требований антитеррористической защищенности	1		
	Отсутствие нарушений требований и сроков ведения документации	2		
	Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка	1		
8.	Максимальное количество баллов	100		

**Критерии и показатели качества и результативности профессиональной деятельности
музыкального руководителя**

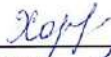
	<i>Критерии и показатели</i>	<i>Баллы</i>	<i>Само- оценка педагога</i>	<i>Оценк а комис- сии</i>
1.	Сохранение здоровья воспитанников и выполнение плана по посещаемости			
	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (спортивные праздники и развлечения, дни здоровья, организация прогулок)	2		
	- отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	3 (При наличии и -10)		
2.	Позитивные результаты работы воспитателя с родителями			
	- привлечение родителей к участию в учебно-воспитательном процессе	3		
	- активные формы работы с родителями Проводились	3		

	Не проводились	0		
	- отсутствие обоснованных жалоб родителей;	3		
	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);	4		
	- разработка проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности	3		
	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	4		
3.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы ДОУ			
	- наличие рабочей программы			
	Отсутствует	0		
	Частично разработана	1		
	Наличие	2		
	- взаимодействие со специалистами (воспитателями, старшим воспитателем, учителем-логопедом, педагогом – психологом, учителями начальных классов СОШ);			
	Не взаимодействует	0		
	Взаимодействие выборочно	1		
	Взаимодействует со всеми	2		
	- Использование современных образовательных технологий в реализации программы (проекты, интегрированный метод, экспериментирование ИКТ и др.)			
	Не использует	0		
	Использует частично	1		
	Владеет и использует	2		
	Своевременное и качественное оформление необходимой документации	2		
4	Создание элементов образовательной структуры			
	- создание условий для образовательной работы с детьми и формирование предметно- пространственной развивающей среды в музыкальном зале в соответствии с требованиями ФГОС ДО (обновление, авторские разработки, соответствие требованиям ФГОС, сохранность)	0		
	Не обновляется	1		
	Обновляется но не сохраняется	3		
	Присутствуют все элементы			
	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	3		
	Предоставление материалов для методического кабинета			
	Не предоставляются	0		
	Предоставляются	2		
	- наличие собственного сайта (странички на сайте ДОУ)			
	Нет	0		
	Не обновляется более 6 мес.	1		
	Обновляется каждые 6 мес.	2		
5.	Реализация дополнительных проектов			
	-организация кружковой работы	2		
	-участие в праздниках и развлечениях ДОУ	2		
	- проведение открытых занятий, мастер классов	3		
	- участие педагога в конкурсах			
	Внутри ДОУ	1		
	Муниципальные	3		
	Региональные	3		
	Всероссийские и международные	2		

	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	2		
	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (наличие публикаций, выступления, участие в конференциях семинарах и др.)			
	Внутри ДОУ	1		
	Муниципальный уровень	2		
	Региональный уровень	3		
	Всероссийский уровень	4		
	Вклад в решение кадровых проблем			
	- замещение отсутствующего работника	2		
	- отсутствие больничного листа	2		
	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	2		
	Самообразование педагога (сертификаты, публикации, авторские разработки)	3		
	Участие в работе творческих групп	3		
	Руководство городским методическим объединением	2		
	Участие в работе методических объединений	1		
6.	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников			
	Разработка индивидуальных маршрутов воспитанников			
	- не имеется	0		
	- имеются элементы	1		
	- имеется	2		
	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях:			
	- на уровне Учреждения;	1		
	- на муниципальном уровне (победители);	3		
	- на региональном или федеральном уровне (победители)	4		
7.	Исполнительская дисциплина			
	Отсутствие нарушений по ОТ, пожарной безопасности, требований антитеррористической защищенности	1		
	Отсутствие нарушений требований и сроков ведения документации	2		
	Соблюдение требований внутреннего трудового распорядка	1		
8.	Максимальное количество баллов	100		

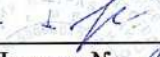
СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБДОУ «Детский сад
№2 «Ромашка» г.Медногорска»

 Л.А.Хорохорина
№ протокола 1
От «25» 03 2022 г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад
№ 2 «Ромашка» г.Медногорска»

 Е.В.Афанасьева
Приказ № 26-пк
От «25» 03 2022г



**Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда
учреждения.**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей «Ромашка» г.Медногорска»

I. Общие положения

1.1. Положение о премировании, доплатах, надбавках и других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников учреждения (далее Положение) вводится в МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска» (далее – ДОУ) с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства работников, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников ДОУ.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Правительства РФ от 09.06.92 № 1037-Р, инструктивным письмом Министерства образования РФ от 12.01.93 № 10/32 –Т; постановлением Министерства труда РФ № 48 от 04.03.93 г. «Об утверждении разъяснения «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций, предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», Уставом ДОУ. Положение определяет порядок установления доплат за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, надбавок за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ, их высокое качество, напряженность, интенсивность труда.

1.3. Положение разрабатывается администрацией ДОУ согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается корректируется и принимается на Общем собрании трудового коллектива и утверждается заведующим.

1.4. Размер премий, начисляемых работникам, не ограничивается и зависит от личного вклада в деятельность коллектива.

II. Источники формирования поощрительного фонда.

2.1. Средства, определенные Учредителем.

2.2. Экономия фонда заработной платы.

2.3. Иные источники поступлений, не противоречащие Уставу ДОО, действующему законодательству РФ.

III. Порядок материального поощрения и стимулирования.

3.1. Вопросы материального стимулирования и поощрения рассматриваются администрацией совместно с профсоюзным комитетом и членами коллектива.

3.2. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам ДОО на основании приказа заведующего.

3.3. Материальное поощрение, выплата доплат и надбавок руководителю ДОО осуществляется на основании приказа вышестоящего органа.

3.4. Доплаты и надбавки могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год; премии и оказание материальной помощи устанавливаются на основании определенных показателей или в случаях непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности работников.

3.5. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячному должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

3.6. Доплаты и надбавки производятся за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

IV. Лишение и снижение доплат и надбавок.

4.1. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается руководителем ДОО на основании письменного аргументированного материала, предоставляемого работниками, контролирующими данный вид работы.

4.2. Основанием для полного или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

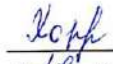
4.3. Все случаи **лишения и снижения доплат и надбавок.** рассматриваются руководителем, профкомом, членами коллектива в индивидуальном порядке в каждом случае.

Условия доплат и надбавок обсуждены и приняты на Общем собрании трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска» протокол № 2 от 24.03.2022г.

Положение действительно до введения в действие нового положения.


СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБДОУ
«Детский сад №2 «Ромашка»
г.Медногорска»

 Л.А.Хорохорина
«18» 01 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский
сад №2 «Ромашка»
г.Медногорска»

 Е.В.Афанасьева
«18» 01 2024г.



**Перечень оснований предоставления материальной помощи
и их размеры**

1. Предоставлять работникам материальную помощь в размере 50% от оклада в случаях:
 - 1.1. По достижению возраста 55,60,65 и каждые последующие 5 лет.
2. Предоставлять работникам материальную помощь в размере оклада в случаях:
 - 2.1. При потере (смерти) близкого родственника: отца, матери, ребенка, мужа, жены.
3. Предоставлять работникам материальную помощь на лечение – по усмотрению руководителя с согласованием с профсоюзным комитетом.

Примечание: материальная помощь предоставляется при наличии экономии средств заработной платы.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБДОУ «Детский сад №2 «Ромашка» г.Медногорска»

 Л.А.Хорохорина

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска»

 Е.В.Афанасьева
Приказ № 25-нр от «09» 01 2024г.

ГРАФИКИ СМЕННОСТИ

График работы музыкального руководителя

Дни недели	Время работы	Тарификация	Кол-во часов	Часов в неделю
понедельник	8.00-12.48	1 ставка	4,48	24
вторник	8.00-12.48		4,48	
среда	8.00-12.48		4,48	
четверг	8.00-12.48		4,48	
пятница	8.00-12.48		4,48	
понедельник	14.00-16.24	0,5 ставки	2,24	12
вторник	14.00-16.24		2,24	
среда	14.00-16.24		2,24	
четверг	14.00-16.24		2,24	
пятница	14.00-16.24		2,24	

График работы педагогов

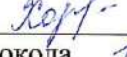
ФИО педагога	Количество часов в день					Часов в неделю	Тарификация	Должность по трудовой книжке
Голышева Е.А.	7, 2	7, 2	7, 2	7, 2	7, 2	36	1 ставка	воспитатель
Зверева И.А.	10,8	10,8	10,8	10,8	10,8	54	1,5 ставки	воспитатель
Мамыкина И.В.	10,8	10,8	10,8	10,8	10,8	54	1,5 ставки	воспитатель
Мухамбетова А.С.	10,8	10,8	10,8	10,8	10,8	54	1,5 ставки	воспитатель
Сабанова М.В.	10,8	10,8	10,8	10,8	10,8	54	1,5 ставки	воспитатель
Семиколонова Е.Н.	9	9	9	9	9	45	1,25 ставки	воспитатель
Суровцева Е.Н.	7, 2	7, 2	7, 2	7, 2	7, 2	36	1 ставка	воспитатель
Хамлова Н.В.	10,8	10,8	10,8	10,8	10,8	54	1,5 ставки	воспитатель
Ильина Н.Н.	2	2	2	2	2	10	0,5 ставки	педагог психолог
Ильина Н.Н.	7, 2	7, 2	7, 2	7, 2	7, 2	36	1 ставка	старший воспитатель
Щукина Н.В.	4	4	4	4	4	20	1 ставка	Учитель-логопед

График работы обслуживающего персонала

№ п/п	ФИО	Должность	Время работы	Перерыв на обед
1	Азарнова О.В.	младший воспитатель	8.00 – 17.00	14.00-15.00
2	Абдулова Р.Я.	младший воспитатель	8.00 – 17.00	14.00-15.00
4	Печайкина О.Е.	младший воспитатель	8.00 – 17.00	14.00-15.00
	Селиванова Н.А.	младший воспитатель	8.00 – 17.00	14.00-15.00
6	Турсунбаева Н.С.	младший воспитатель	8.00 – 17.00	14.00-15.00
7	Хорохорина Л.А.	младший воспитатель	8.00 – 17.00	14.00-15.00
8	Хисматуллина Л.А.	младший воспитатель	8.00 – 17.00	14.00-15.00
10	Веденеева И.Ф.	повар	6.30 – 15.30	12.30 – 13.30
11	Гумирова Е.В.	повар	6.30 – 15.30	12.30 – 13.30
12	Карцева Г.Н.	повар	6.30 – 15.30	12.30 – 13.30
13	Невеченная Н.П.	заведующий хозяйством	8.00 – 17.00	14.00-15.00
14	Зубарева С.П.	заведующий хозяйством	8.00 – 12.00	12.00-13.00
15	Зубарева С.П.	кастелянша	13.00-17.00	
16	Хмелевская В.Ф.	машинист по стирке и ремонту спецодежды	8.00 – 16.12	13.00 – 14.00
19	Попов В.С.	дворник	7.00 – 16.00	12.00 – 13.00
20	Сарваретдинова Ф.К.	дворник	7.00 – 16.00	12.00 – 13.00


СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБДОУ «Детский сад №2 «Ромашка» г.Медногорска»

 Л.А.Хорохорина
№ протокола 1
От «25» 03 2022 г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска»

 Е.В.Афанасьева
Приказ № 26-пр
От «25» 03 2022г



Положение о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет формы, виды, периодичность, порядок организации и проведения повышения квалиф25 «Ромашка» г. Медногорска» (далее по тексту – ДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» пункт 5 ч. 3 ст. 28, п.7 ч.1 ст. 48.

1.3. Положение распространяется на перечень должностей и специальностей, утвержденный работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников.

1.4. Целью повышения квалификации педагогических и руководящих работников ДОУ является углубление и усовершенствование уже имеющихся у них профессиональных знаний, повышение качества их профессиональной деятельности, обновление теоретических и практических знаний в соответствии с постоянно повышающимися требованиями к образовательному процессу для эффективного исполнения педагогическими и руководящими работниками должностных обязанностей.

1.5. Переподготовка или повышение квалификации педагогических и руководящих работников ДОУ осуществляется в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования Российской Федерации.

1.6. Повышение квалификации производится за счет средств бюджета ДОУ, а также, в случае, предусмотренном п. 3.3. настоящего Положения, полностью или частично за счет собственных средств педагогических и руководящих

1.7. Необходимость профессиональной переподготовки кадров для собственных нужд и повышения квалификации определяет работодатель.

1.8. Педагогическим и руководящим работникам, успешно завершившим курс обучения, выдаются документы государственного образца, копии которых хранятся в портфолио работников.

2. Виды профессионального обучения, сроки и периодичность

2.1. Виды профессионального обучения работников: 2.1.1. Профессиональная переподготовка. Под профессиональной переподготовкой понимается получение

работниками дополнительных знаний, навыков, необходимых для выполнения новых видов профессиональной деятельности.

Работникам ДОО профессиональная переподготовка необходима либо для совершенствования своего профессионального мастерства, либо для освоения новой профессии с учетом потребности ДОО.

Профессиональная переподготовка специалистов осуществляется только образовательными учреждениями повышения квалификации и соответствующими подразделениями учреждений высшего и среднего профессионального образования.

2.1.2.Повышение квалификации.

В отличие от профессиональной подготовки и переподготовки, где работник получает специальность, при повышении квалификации работник совершенствуется в уже освоенном деле.

Цель повышения квалификации специалистов - обновление их теоретических и практических знаний в соответствии с требованиями государственных стандартов.

Работодатель устанавливает периодичность прохождения специалистами повышения квалификации. Профессиональное обучение заведующей и заместителя заведующей и воспитателей и других педагогических работников осуществляется не реже одного раза в 3 года.

Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

- тематические и проблемные семинары (от 72 до 108 часов) по технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, ДОО;

- длительное (свыше 108 часов) обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем в сфере отрасли «Образование» и других проблем по профилю профессиональной деятельности".

2.1.3.Профессиональное обучение. Целью профессиональной подготовки является ускоренное приобретение навыков, которые необходимы для выполнения определенной работы или группы работ. Профессиональная подготовка не сопровождается повышением образовательного уровня обучающихся работников.

При этом профессиональные образовательные программы направлены на последовательное повышение профессионального уровня обучающихся, подготовку специалистов соответствующей квалификации. Профессиональное обучение по охране труда 1 раз в 3 года проходят: заведующий, заведующий хозяйством, заместитель заведующей, председатель профкома.

Профессиональное обучение по пожарной безопасности 1 раз в 3 года проходят: заведующий, заведующий хозяйством, заместитель заведующей.

2.2. Заведующей в целях обоснованности расходов ДОО на обучение утверждается план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. План разрабатывается на учебный год и должен содержать следующую информацию:

- виды подготовки и переподготовки кадров;
- количество работников, направляемых на обучение;
- специальности и должности работников без указания фамилий;
- сроки проведения обучения;
- образовательные учреждения, где будет происходить обучение;
- количество часов программы обучения.

2.3.Заведующей ДООУ издается приказ о направлении сотрудника на обучение, в котором делается ссылка на план и информацию о том, куда и для чего направляется работник на обучение.

2.4.Перечень профессий и специальностей, по которым проводится профессиональное обучение, конкретные формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также виды образовательных учреждений, где она может быть осуществлена, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета ДООУ).

2.5.Индивидуальная образовательная программа (далее - ИОП) педагогического работника является одним из средств повышения квалификации, её составление организуется старшим воспитателем ДООУ.

Индивидуальная образовательная программа педагогического работника составляется педагогом и согласовывается со старшим воспитателем, с учетом целей и задач, стоящих перед ДООУ, и включает в себя, кроме курсов повышения квалификации (переподготовки, стажировки), участие педагога в семинарах, педагогических советах, круглых столах, пед. мастерских и других формах самообразования. В начале каждого учебного года ИОП может быть дополнена или скорректирована с учётом годовых целей и задач ДООУ. Данные изменения также согласовываются со старшим воспитателем.

3. Организация повышения квалификации педагогических и руководящих работников

3.1. Организация повышения квалификации педагогических и руководящих работников ДООУ включает в себя:

- перспективное планирование повышения квалификации педагогических и руководящих работников на 3 года, являющееся неотъемлемой частью программы развития ДООУ;
- ежегодное формирование Методическим советом ДООУ проекта плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников;
- утверждение плана повышения квалификации педагогических и руководящих работников (включающего расчет затрат на повышение квалификации на предстоящий финансовый год), согласованного, с учетом мнения выборного профсоюзного органа;
- взаимодействие администрации ДООУ с иными учреждениями (организациями), реализующими программы обучения педагогических и руководящих работников.

3.2. Основанием для внеочередного направления педагогических и руководящих работников на профессиональное обучение могут служить: рекомендация аттестационной комиссии; обоснованное ходатайство руководителей творческих групп при зачислении педагога в состав группы; срок более чем три года с момента последнего профессионального обучения педагогического работника; вновь принятого работника на работу в ДООУ; инициатива самого педагога; важность планируемых результатов повышения квалификации и соответствие их приоритетным направлениям и задачам реализации инновационных программ или технологий.

3.3. При установлении целесообразности и актуальности обучения педагогического работника в виде курсовой подготовки его обучение, в случае добровольной инициативы работника ДООУ, может быть оплачено за счет самого

работника ДОУ. Целесообразность и актуальность разных видов профессионального обучения устанавливается руководителем ДОУ на основании:

заявления педагога; представления старшего воспитателя

Форма содействия педагогическому или руководящему работнику в прохождении профессионального обучения, а также размер оплаты обучения за счет средств бюджета ДОУ в указанном в данном пункте случае устанавливается заведующей ДОУ при наличии средств, выделенных на повышение квалификации.

3.4. В списки на повышение квалификации не включаются: педагогические и руководящие работники, обучающиеся в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях или в аспирантуре, докторантуре; педагогические и руководящие работники, прошедшие повышение квалификации, переподготовку, стажировку полностью или частично за счет средств бюджета ДОУ менее двух лет назад.

3.5. Заведующий ДОУ вправе отказать педагогическому работнику, желающему по собственной инициативе пройти повышение квалификации, в направлении на обучение при отсутствии у последнего достаточных оснований, позволяющих претендовать на повышение квалификации.

3.6. Утвержденный руководителем ДОУ план повышения квалификации является основанием для заключения договоров с образовательными учреждениями Российской Федерации.

3.7. План в течение трех дней после его утверждения и согласования с педагогическим советом ДОУ доводится до сведения педагогических и руководящих работников ДОУ.

3.9. Корректировка плана повышения квалификации производится в случаях:

временной нетрудоспособности работника ДОУ (иного уважительного случая, препятствующего участию работника в мероприятиях по повышению квалификации); отмены курсов, организацией, осуществляющей повышение квалификации; появления курсовых мероприятий, способствующих эффективной реализации программы развития ДОУ. В случае изменений в плане повышения квалификации ОУ, старший воспитатель уведомляет методиста отдела образования о данных изменениях не позднее, чем за неделю до начала проведения запланированных курсов.

3.10. Отчет старшего воспитателя ДОУ о выполнении плана повышения квалификации заслушивается педагогическим советом ДОУ ежегодно в январе, а также в обязательном порядке включается в ежегодный публичный доклад образовательного учреждения.

3.11. По окончании учебного года заведующий ДОУ предоставляет методисту отдела образования списки педагогов, прошедших повышение квалификации, для размещения сведений в базе данных «Кадры».

4. Направление педагогов на повышение квалификации

4.1. Направление педагогических работников ДОУ на повышение квалификации оформляется приказом заведующего по форме на основании утвержденной заявки на повышение квалификации.

5. Гарантии и компенсации

5.1. Работникам, проходящим профессиональное обучение, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством

5.2. За сотрудниками, направленными на повышение квалификации с отрывом от работы, сохраняется заработная плата по основному месту работы.

5.3. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При этом если работник ежедневно возвращается к месту жительства, суточные не выплачиваются. Если же он остается в месте командировки, то расходы по найму жилого помещения ему возмещаются в общеустановленном порядке.

5.4. На время обучения слушатели обеспечиваются общежитием гостиничного типа с оплатой расходов за счет Учреждения. В случае невозможности предоставления жилого помещения работникам при направлении на курсы повышения квалификации расходы по найму жилого помещения возмещаются по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более установленной нормы расходов по найму жилого помещения при командировках на территории Российской Федерации.

5.5. Расходы по проживанию, стоимость проезда учитываются и возмещаются только при наличии подтверждающих документов.

6. Контроль над выполнением программы повышения квалификации

6.1. По итогам прохождения повышения квалификации старшим воспитателем представляются следующие отчетные документы:

6.1.1. По итогам стажировки: отчет сотрудника ДОО о прохождении стажировки с подтверждением руководителя учреждения, в котором проводилась стажировка, о выполнении плана стажировки; сертификат или удостоверение об участии в конференции, семинаре или симпозиуме - если предусмотрено условиями стажировки; копия вызова (приглашения) на стажировку или направления на стажировку, подписанного принимающей организацией.

6.1.2. По итогам курсовой подготовки: отчет сотрудника ДОО об использовании результатов обучения по программам повышения квалификации. К отчету могут быть приложены учебно-методические разработки, рабочие программы и др. материалы, разработанные в период курсовой подготовки; сертификат (удостоверение, свидетельство) установленного образца. Копия отчета и документов о прохождении обучения (участия в конференции, семинаре или симпозиуме) помещаются в портфолио педагога.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБДОУ «Детский сад №2 «Ромашка» г.Медногорска»

Л.А.Хорохорина
№ протокола 1
От «25» 03 2022 г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска»

Е.В.Афанасьева
Приказ № 26-н
От «25» 03 2022г



Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска

Основание: статья 119 Трудового Кодекса Российской Федерации

№ п/п	Должность	Количество оплачиваемых дней
1	Заведующий	3

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБДОУ
«Детский сад №2 «Ромашка»
г.Медногорска»

_____ Л.А.Хорохорина

№ протокола _____

От «____» _____ 2022 г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский
сад № 2 «Ромашка»
г.Медногорска»

_____ Е.В.Афанасьева

Приказ № _____

От «____» _____ 2022г

**Перечень
должностей
работников
с ненормированным
рабочим
днем**

продолжительность дополнительного отпуска

Основание: статья 119 Трудового Кодекса Российской Федерации

№ п/п	Должность	Количество оплачиваемых дней
1	Заведующий	3

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

на 2024 год

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г. Медногорска» заключили настоящее соглашение в том, что в течение с 01.01.24 по 31.12.24 руководство МБДОУ обязуется выполнить следующие мероприятия:

№ п/п	Содержание мероприятия	Ед. учёт а	Кол- во	Стои- мость	Срок выпол- нения	Ответствен- ный за выполнение мероприятий	Ожидаемая соц.эффективность			
							Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, высвобождаемых от тяжёлых физических работ	
							Всего	В том числе женщины	Всего	В том числе женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Проведение инструктажа по технике безопасности и охране труда				Январь июль	Заведующий, завхоз	28	27		
2	Диспансеризация сотрудников МБДОУ		10		май	Заведующий, медсестра	28	27		
3	Плановые медицинские осмотры сотрудников		28		май	Заведующий, медсестра	28	27		
4	Соблюдение правил противопожарной безопасности: • Проведение инструктажа				Январь август	Завхоз, заведующий	28	27		
5	Следить за сохранностью и исправностью электро и сантехнического оборудования				постоян- но	Завхоз, электрик	28	27		

Председатель профкома

Л.А.Хорохина

Уполномоченный по ОТ:


И.В.Мамыкина

Заведующий:


Е.В.Афанасьева

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБДОУ «Детский сад №2 «Ромашка» г.Медногорска»

 Л.А.Хорохорина
№ протокола 1 от «25» 03 2022 г.**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска»

 Е.В.Афанасьева
Приказ № 26-14 от «25» 03 2022г

Перечень бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам (согласно утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н Типовым нормам бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.).

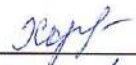
№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
23.	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
32.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
48.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
115.	Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
122.	Повар; помощник повара	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
171.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

Согласно СанПин СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» от 18.12.2020г. (п. 3.1.9.) воспитатели и младшие воспитатели обеспечиваются санитарной одеждой из расчета не менее 2 комплектов на 1 человека. У младшего воспитателя дополнительно должны быть: фартук, колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи, фартук для мытья посуды и отдельный халат для уборки помещений.


СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБДОУ «Детский сад №2 «Ромашка» г.Медногорска»

 Л.А.Хорохорина
№ протокола 1
От « 25 » 03 2022 г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска»

 Е.В.Афанасьева
Приказ № 26-нр
От « 25 » 03 2022г



ПЕРЕЧЕНЬ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи

(на основании ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 17 декабря 2010 г. N 1122н ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВЫХ НОРМ

БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ И СТАНДАРТА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА "ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ")

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
-------	--	--	-------------------------------------

II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	

Примечание: очищающие средства выдаются всем работникам МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБДОУ «Детский сад №2 «Ромашка» г.Медногорска»

Хорохорина Л.А.Хорохорина

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска»

Е.В.Афанасьева
« 14 » 2023г.



Перечень должностей работников, с вредными и тяжелыми условиями труда, работа которых дает право на дополнительную оплату труда

№ п/п	Наименование должности	Вредные и опасные условия	Повышенный размер оплаты труда
1	машинист по стирке и ремонту спецодежды	Шум	4%
2	повар	Шум, микроклимат	4%
3	помощник повара	Шум, микроклимат	4%

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБДОУ «Детский сад №2 «Ромашка» г.Медногорска»

 Л.А.Хорохорина

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска»

 Е.В.Афанасьева
« 17 » 11 2023г.




План мероприятий по улучшению условий и охраны труда

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1	Организовать обучение и проверку знаний работников по охране труда	Март, октябрь	Заведующий	
2	Издать приказ о назначении ответственных лиц за организацию охраны труда	Январь	Заведующий	
3	На общем собрании трудового коллектива избрать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда	Июнь	Председатель профкома	
4	Издать приказ о создании комитета (комиссии) по охране труда	Июнь	Заведующий	
5	Выполнение рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда, согласно результатам СОУТ от 2023г.	В течение всего периода	Заведующий	
6	Совместно с профсоюзным комитетом организовать систематический административно-общественный контроль за состоянием охраны труда	Постоянно	Комиссия по ОТ	
7	Провести испытание спортивного оборудования	Июль	Комиссия по ОТ	
8	Провести общий технический осмотр зданий и сооружений учреждения	Январь, август	Комиссия по ОТ	
9	Обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	Постоянно	Заведующий, заведующий хозяйством	
10	Заклучить соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом.	Декабрь	Заведующий, председатель профкома	


СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома МБДОУ «Детский сад №2 «Ромашка» г.Медногорска»

 Л.А.Хорохорина
№ протокола 1
От «15» 03 2022 г

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «Детский сад №2 «Ромашка» г.Медногорска»

 Е.В.Афанасьева
Приказ № 26-нр
От «15» 03 2022г

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года

I. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска» длительного отпуска сроком до одного года (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации "Об образовании".

1.2. Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года (далее по тексту – длительный отпуск) педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 2 «Ромашка» г.Медногорска» (далее по тексту – Детский сад).

II. Порядок и условия предоставления длительного отпуска

2.1. Педагогические работники Детского сада имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

2.2. Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется без сохранения заработной платы.

2.3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя Детского сада. Заявление педагогического работника о предоставлении длительного отпуска, как правило, подается по окончании учебного года.

2.4. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Детского сада. Решение о предоставлении (об отказе предоставления) педагогическому работнику длительного отпуска принимает руководитель Детского сада не позднее 14 календарных дней с момента подачи соответствующего заявления и оформляется соответствующим приказом.

Решение руководителя Детского сада об отказе предоставления педагогическому работнику длительного отпуска должно быть оформлено в письменном виде с обоснованием причин отказа, а также должно содержать информацию о возможных сроках его предоставления.

Решение о предоставлении длительного педагогического отпуска руководителю Детского сада принимается учредителями и оформляется соответствующим распоряжением.

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

2.6. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации Детского сада.

2.7. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом.

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

2.8. Время длительного отпуска не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, а так же право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

2.9. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются Уставом Детского сада.

III. Порядок исчисления стажа непрерывной преподавательской работы

3.1. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных ДОО, негосударственных образовательных ДОО и организациях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

3.2. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

3.3. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией Детского сада по согласованию с представительным органом работников.

3.4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправомерном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в ДОО среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

3.5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного ДОО в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из государственных или муниципальных органов управления образованием, если перерыв в работе не превысил одного месяца, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией ДООУ, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

IV. Заключение

4.1. Настоящее положение является неотъемлемым приложением к Коллективному договору

4.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются руководителем и согласовываются с председателем Совета Детского сада.

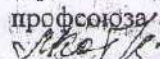
Приложение к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы

- старший воспитатель;
- воспитатель;
- музыкальный руководитель;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед

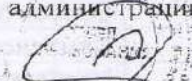
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Медногорской
городской организации
профсоюза
 И.Л. Котлярова

« 12 » апреля 2013 г

УТВЕРЖДАЮ:

Начальник отдела образования
администрации г.Медногорска
 О.В. Михайлов

« 12 » апреля 2013 г

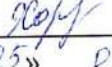
Форма расчетного листка

оклп	Оплата за часы, оклады директора, завуча, методиста, воспитателя по тарификации, оклады тех.персонала за отработанные дни
тетп	Доплата за проверку тетрадей по тарификации
к/клп	Доплата за классное руководство по тарификации
кабл	Доплата за заведование кабинетом
в/рл	Доплата за внеклассную работу по тарификации
вр/у	Доплата за вредные условия труда
зван	Доплата за звание
м/сп	Доплата молодым специалистам
книг	Доплата библиотекарям за книги
взкл	Денежное вознаграждение за классное руководство
зам.С	Оплата за замещение в старших классах
зам.М	Оплата за замещение часов в младших классах
замО	Оплата за замещение
замВ	Оплата за замещенные часы воспитателей
замт	Доплата за проверку тетрадей замещенных часов
замк	Доплата замещения классного руководства
замк	Доплата за замещение заведованием кабинета
замв	Доплата за замещение внеклассной работы
комп	Доплата за компьютеры
недч	Недоданные часы
п/над	Персональная надбавка
ноч	Доплата за работу в ночное время
праз	Доплата за работу в праздничные дни
Ур/к	Уральский коэффициент
б/л	Оплата по листку нетрудоспособности
б/бюдж	Оплата по листку нетрудоспособности первых 3-х дней
отп	Оплата отпускных
компо	Компенсация за неиспользованный отпуск
отпу	Ученический отпуск
адот	Административный отпуск
П 1,5	Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет
П 3	Пособие по уходу за ребенком до 3 лет
рожд	Единовременное пособие при рождении, усыновлении,

	установление опеки (попечительства)
пспг	Единовременное пособие на погребение
б/оп	Отпуск без сохранения заработной платы
кмл	Компенсация за приобретение книгоиздательской продукции
инно	Надбавка за сложность, напряженность работы
перс, п/к	Персональный коэффициент
высл	Надбавка за стаж работы
долж	Надбавка за занимаемую должность
кат	Надбавка за категорию
замв	Надбавка за выслугу за замещенные часы
замн	Надбавка за категорию за замещенные часы
замп	Персональный коэффициент за замещенные часы
Над14	Педагогические работники – стимулирование, тех.персонал -- доплата за сверхурочную работу
ком	Средняя заработная плата за период командировок
матп	Материальная помощь
матпБ	Материальная помощь на погребение
прем	премия
кзвз	Компенсация за задержку выплаты заработной платы
опек	Ежемесячные денежные выплаты опекунам, приемным родителям
Пн13	Подходный налог
Пнмл	Подходный налог с компенсации за книгоиздательскую продукцию
Пнбл	Подходный налог с пособий
проф	Удержание профсоюзных взносов
испл	Удержания по исполнительным листам
г/ст	Удержания страховых взносов добровольного страхования
долг	Долг по заработной плате
штра	Удержание штрафов
уддл	Внесение долга через кассу
ПенФ	Удержание дополнительных страховых взносов в пенсионный фонд
ПенД	Удержание дополнительных страховых взносов в негосударственный пенсионный фонд «Доверие»
Сбер, Агро	Перечисление заработной платы за 1 половину месяца в сбербанк, банк «Агропромкредит»
Сбе2, Агр2	Перечисление заработной платы за 11 половину месяца в сбербанк, банк «Агропромкредит»
Сбе3, агр3	Перечисление пособий в сбербанк, банк «Агропромкредит»
Сбе4, Агр4	Перечисление компенсации за книгоиздательскую продукцию в сбербанк, банк «Агропромкредит»
Сбе5, сбе6, агр5, агр6	Межрасчетные выплаты

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 2
«Ромашка» г.Медногорска»

 Л.А.Хорохорина
« 25 » 03 2022г.

Утверждаю:

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 2

«Ромашка» г.Медногорска»

 Е.В.Афанасьева
« 25 » 03 2022г.

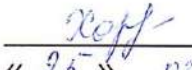
Перечень должностей

по которым могут устанавливаться доплаты за совместительство, совмещение,
расширение зоны обслуживания
(увеличение объема работ)

№ п/п	должность	перечень должностей
1	Старший воспитатель	Заведующий, воспитатель, педагог-психолог
2	Воспитатель	Заведующий, воспитатель, младший воспитатель
3	Младший воспитатель	Воспитатель, заведующий хозяйством, младший воспитатель, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, помощник повара, кастелянша
4	Музыкальный руководитель	Заведующий, воспитатель, старший воспитатель
5	Педагог-психолог	Воспитатель
6	Учитель-логопед	Педагог-психолог, воспитатель
7	Повар	Повар, заведующий хозяйством, помощник повара, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды
8	Помощник повара	Повар, помощник повара, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, младший воспитатель
9	Кастелянша	Заведующий хозяйством, младший воспитатель, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник
10	Заведующий хозяйством	Кастелянша, младший воспитатель, машинист по стирке и ремонту спецодежды, дворник
11	Дворник	Подсобный рабочий

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад № 2
«Ромашка» г.Медногорска»

 Л.А. Хорохорина
«25» 03 2022г.

Принято на заседании общего собрания
трудового коллектива

Протокол № 2 от «24» 03 2022г.

*Приложение № 18
к Коллективному договору*

Утверждаю

Заведующий МБДОУ «Детский сад
№ 2 «Ромашка» г.Медногорска»

 Е.В.Афанасьева
«25» 03 2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ

*о нормах профессиональной этики педагогических работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по социально-личностному направлению развития детей
№ 2 «Ромашка» г.Медногорска»*

2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей № 2 «Ромашка» г.Медногорска» (Далее Положение) разработано на основании Конституции Российской Федерации, Федеральных законов от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции", от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", других федеральных законов, содержащих ограничения, запреты и обязательства для педагогических работников, Указа Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года № 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих", иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение дополняет правила, установленные законодательством Российской Федерации об образовании.

1.3. Положение представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения при осуществлении педагогической деятельности, основанных на нравственных критериях российского образования, а также на международных стандартах и правилах педагогической деятельности, которым надлежит руководствоваться всем педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности и который является профессионально-нравственным руководством каждого педагогического работника муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному направлению развития детей № 2 «Ромашка» г.Медногорска» (далее – ДООУ). Это инструмент, призванный помочь педагогическим работникам ответить на вопросы, связанные с профессиональным поведением и проблемами, возникающими между участниками отношений в сфере образования.

1.4. Никакая норма настоящего Положения не должна толковаться как предписывающая или допускающая нарушение действующего законодательства об образовании.

1.5. Настоящее Положение служит целям:

- повышения доверия граждан к ДООУ;
- установления и обобщения нравственно-этических норм деятельности педагогических работников и их профессионального поведения для достойного осуществления ими своей профессиональной деятельности и повышения эффективности выполнения должностных обязанностей;
- содействия укреплению авторитета и обеспечению единых норм поведения педагогических работников ДООУ;
- регулирования профессионально-этических проблем во взаимоотношениях педагогических работников, возникающих в процессе их совместной деятельности;
- воспитания высоконравственной личности педагогического работника, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали.

1.6. Положение служит основой для формирования взаимоотношений, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании.

1.7. Знание и соблюдение норм настоящего Положения является нравственным долгом каждого педагогического работника ДОО и обязательным критерием оценки качества его профессиональной деятельности.

1.8. Каждому педагогическому работнику следует принимать все необходимые меры для соблюдения Положения, а каждый участник образовательных отношений вправе ожидать от педагогического работника ДОО поведения в отношении с ним в соответствии с настоящим Положением.

1.9. Педагогический работник, осуществляющий педагогическую деятельность или поступающий на работу в ДОО, вправе, изучив содержание настоящего Положения, принять для себя его нормы или отказаться от педагогической деятельности.

II. Обязательства педагогических работников перед профессиональной деятельностью

2.1. Педагогические работники при всех обстоятельствах должны сохранять честь и достоинство, присущие их деятельности.

2.2. В процессе своей профессиональной деятельности педагогические работники должны соблюдать следующие этические принципы:

- законность;
- объективность;
- компетентность;
- независимость;
- тщательность;
- справедливость;
- честность;
- гуманность;
- демократичность;
- профессионализм;
- взаимоуважение;
- конфиденциальность.

2.3. Педагогические работники, осознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- оправдывать доверие и уважение общества к своей профессиональной деятельности, прилагать усилия для повышения ее престижа;
- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы ДОО;
- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности как ДОО в целом, так и каждого педагогического работника;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий;
- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- уведомлять администрацию ДОО обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- соблюдать установленные действующим законодательством ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с педагогической деятельностью;
- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на свою профессиональную деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с участниками отношений в сфере образования;
- проявлять толерантность к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- придерживаться правил делового поведения и этических норм, связанных с осуществлением возложенных на ДОО социальных функций;
- принимать предусмотренные законодательством РФ меры по недопущению возникновения и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- быть требовательными к себе, стремиться к самосовершенствованию;
- обеспечивать регулярное обновление и развитие профессиональных знаний и навыков;
- поддерживать все усилия по продвижению демократии и прав человека через образование;
- не терять чувство меры и самообладания;
- соблюдать правила русского языка, культуру своей речи, не допускать использования ругательств, грубых и оскорбительных высказываний;
- постоянно стремиться к как можно более эффективному распоряжению ресурсами, находящимися в сфере их ответственности;
- поддерживать порядок на рабочем месте;
- соблюдать деловой стиль, опрятность, аккуратность и чувство меры во внешнем виде.

2.4. Важным показателем профессионализма педагогических работников является культура речи, проявляющаяся в их умении грамотно, доходчиво и точно передавать мысли, придерживаясь следующих речевых норм:

- ясности, обеспечивающей доступность и простоту в общении;
- грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского литературного языка;
- содержательности, выражающейся в продуманности, осмысленности и информативности обращения;
- логичности, предполагающей последовательность, непротиворечивость и обоснованность изложения мыслей;
- доказательности, включающей в себя достоверность и объективность информации;
- лаконичности, отражающей краткость и понятность речи;
- уместности, означающей необходимость и важность сказанного применительно к конкретной ситуации.

2.5. В процессе своей профессиональной деятельности педагогические работники обязаны воздерживаться от:

- поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету ДООУ;
- пренебрежительных отзывов о деятельности своего ДООУ или проведения необоснованные сравнения его с другими ДООУ;
- преувеличения своей значимости и профессиональных возможностей;
- проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства;
- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определенных социальных, национальных или конфессиональных групп;
- резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;
- грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- поспешности в принятии решений, пренебрежения правовыми и (или) моральными нормами, использования средств, не соответствующих требованиям закона, нравственным принципам и нормам.

2.5. Педагогическим работникам необходимо принимать необходимые меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой они несут ответственность или которая стала им известна в связи с исполнением своих должностных обязанностей.

2.6. Во время образовательной деятельности и любых официальных мероприятий не допускаются телефонные переговоры, звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен.

2.7. При разрешении конфликтной ситуации, возникшей между педагогическими работниками, приоритетным является учет интересов ДООУ в целом.

III. Обязательства педагогических работников перед воспитанниками

3.1. Педагогические работники в процессе взаимодействия с воспитанниками:

- признают уникальность, индивидуальность и определенные личные потребности каждого;
- сами выбирают подходящий стиль общения, основанный на взаимном уважении;
- стараются обеспечить поддержку каждому для наилучшего раскрытия и применения его потенциала;
- выбирают такие методы работы, которые поощряют в детях развитие самостоятельности, инициативности, ответственности, самоконтроля, самовоспитания, желания сотрудничать и помогать другим;
- при оценке поведения и достижений воспитанников стремятся укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать возможности совершенствования, повышать мотивацию развития и обучения;
- проявляют толерантность;

- защищают их интересы и благосостояние и прилагают все усилия для того, чтобы защитить их от физического и (или) психологического насилия;
- принимают всевозможные меры, чтобы уберечь их от сексуального домогательства и (или) насилия;
- осуществляют должную заботу и обеспечивают конфиденциальность во всех делах, затрагивающих их интересы;
- прививают им ценности, созвучные с международными стандартами прав человека;
- вселяют в них чувство того, что они являются частью взаимно посвященного общества, где есть место для каждого;
- стремятся стать для них положительным примером;
- применяют свою власть с соблюдением законодательных и моральных норм и состраданием;
- гарантируют, что особые отношения между ними не будут никогда использованы как идеологический или религиозный инструмент.

3.2. В процессе взаимодействия с воспитанниками педагогические работники обязаны воздерживаться от:

- навязывания им своих взглядов, убеждений и предпочтений;
- оценки их личности и личности их родителей (законных представителей);
- предвзятой и необъективной оценки их деятельности и поступков;
- предвзятой и необъективной оценки действий родителей (законных представителей) несовершеннолетних;
- отказа от объяснения сложного материала, ссылаясь на личностные и психологические недостатки воспитанников, а также из-за отсутствия времени для объяснения;
- проводить во время образовательного процесса явную политическую или религиозную агитацию;
- употреблять алкогольные напитки накануне и во время исполнения должностных обязанностей;
- курить в помещениях и на территории ДОО.

IV. Обязательства педагогических работников перед родителями (законными представителями) несовершеннолетних.

4.1. Педагогические работники должны быть ограждены от излишнего или неоправданного вмешательства родителей (законных представителей) несовершеннолетних в вопросы, которые по своему характеру входят в их круг профессиональных обязанностей.

4.2. Педагогические работники в процессе взаимодействия с родителями (законными представителями) несовершеннолетних должны:

- помнить, что большинство обратившихся, как правило, столкнулись с трудностями, неприятностями или даже бедой. От того, как их встретят и выслушают, какую окажут помощь, зависит их настроение и их мнение о педагогических работниках и работе ДОО в целом;
- проявлять внимательность, тактичность, доброжелательность, желание помочь;
- выслушивать объяснения или вопросы внимательно, не перебивая говорящего, проявляя доброжелательность и уважение к собеседнику;
- относиться почтительно к людям преклонного возраста, ветеранам, инвалидам, оказывать им необходимую помощь;

- высказываться в корректной и убедительной форме; если требуется, спокойно, без раздражения повторять и разъяснять смысл сказанного;
- начинать общение с приветствия;
- выслушать обращение и уяснить суть изложенной проблемы, при необходимости в корректной форме задать уточняющие вопросы;
- разъяснить при необходимости требования действующего законодательства и локальных актов по обсуждаемому вопросу;
- принять решение по существу обращения (при недостатке полномочий сообщить координаты полномочного лица).

4.3. В процессе взаимодействия с родителями (законными представителями) несовершеннолетних педагогические работники не должны:

- заставлять их необоснованно долго ожидать приема;
- перебивать их в грубой форме;
- проявлять раздражение и недовольство по отношению к ним;
- разговаривать по телефону, игнорируя их присутствие;
- разглашать высказанное воспитанниками мнение о своих родителях;
- переносить свое отношение к родителям (законными представителями) несовершеннолетних на оценку личности и достижений их детей.

4.4. Прилагать все усилия, чтобы поощрить родителей (законными представителями) несовершеннолетних активно участвовать в образовании их ребенка и поддерживать тем самым процесс образования, гарантируя выбор самой оптимальной и подходящей для их ребенка формы работы.

4.5. Рекомендуется не принимать на свой счет обидных и несправедливых замечаний, неуместных острот, насмешек, не допускать втягивания в конфликтную ситуацию или скандал.

4.6. В случае конфликтного поведения со стороны родителя (законного представителя) несовершеннолетнего необходимо принять меры для того, чтобы снять его эмоциональное напряжение, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса.

V. Обязательства педагогических работников перед коллегами

5.1. Педагогические работники в процессе взаимодействия с коллегами:

- поддерживают атмосферу коллегиальности, уважая их профессиональные мнения и убеждения;
- готовы предложить совет и помощь коллегам, находящимся в самом начале своего профессионального пути;
- помогают им в процессе взаимного оценивания, предусмотренного действующим законодательством и локальными актами ДООУ;
- поддерживают и продвигают их интересы.

5.2. В процессе взаимодействия с коллегами педагогические работники обязаны воздерживаться от:

- пренебрежительных отзывов о работе других педагогических работников или проведения необоснованного сравнения их работы со своей;
- предвзятого и необъективного отношения к коллегам;
- обсуждения их недостатков и личной жизни.

VI. Обязательства педагогических работников перед администрацией ДОУ

6.1. Педагогические работники выполняют разумные указания администрации и имеют право подвергнуть их сомнению в порядке, установленном действующим законодательством.

6.2. В процессе взаимодействия с администрацией педагогические работники обязаны воздерживаться от заискивания перед ней.

VII. Обязательства администрации ДОУ перед педагогическими работниками

7.1. Быть для других педагогических работников образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в ДОУ благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

7.2. Делать все возможное для полного раскрытия способностей и умений каждого педагогического работника.

7.3. Представителям администрации следует:

- формировать установки на сознательное соблюдение норм настоящего Положения;
- быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм настоящего Положения;
- помогать педагогическим работникам словом и делом, оказывать морально-психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды;
- регулировать взаимоотношения в коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;
- пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в коллективе;
- обеспечивать рассмотрение без промедления фактов нарушения норм профессиональной этики и принятие по ним объективных решений;
- способствовать максимальной открытости и прозрачности деятельности ДОУ с тем, чтобы не допустить возникновения ситуаций, когда из-за недостатка необходимой информации в обществе или у отдельных граждан появляются сомнения в законности действий педагогических работников;
- оставаться скромным в потребностях и запросах как на работе, так и в быту.

7.4. Представитель администрации не имеет морального права:

- перекладывать свою ответственность на подчиненных;
- использовать служебное положение в личных интересах;
- проявлять формализм, чванство, высокомерие, грубость;
- создавать условия для наушничества и доноительства в коллективе;
- обсуждать с подчиненными действия вышестоящих руководителей;
- предоставлять покровительство, возможность карьерного роста по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений;
- демонстративно приближать к себе своих любимцев, делегировать им те или иные полномочия, не соответствующие их статусу; незаслуженно их поощрять, награждать; необоснованно предоставлять им доступ к материальным и нематериальным ресурсам;
- оказывать моральное покровительство своим родственникам и близким людям, по признакам религиозной, кастовой, родовой принадлежности, а также личной преданности;
- умышленно использовать свои должностные полномочия и преимущества вопреки интересам долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

VIII. Контроль за соблюдением настоящего Положения

8.1. Для контроля над соблюдением настоящего Положения, поддержки педагогических работников, оказания им консультационной помощи в вопросах профессиональной этики, а также урегулирования спорных ситуаций приказом заведующего создается Комиссия по профессиональной этике (далее - Комиссия). В состав комиссии включаются наиболее квалифицированные и авторитетные представители педагогических работников.

8.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется действующим законодательством об образовании, уставом ДООУ, настоящим Положением и Положением о Комиссии по профессиональной этике.

IX. Ответственность за нарушение настоящего Положения

9.1. Нарушение требований настоящего Положения квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником своих обязанностей, которое учитывается при проведении его аттестации и влечет либо моральное воздействие, либо одно из установленных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий.