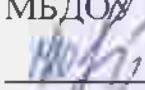


Председатель профсоюзного комитета

Заведующий

МБДОУ д/с № 2 «Сказка»

МБДОУ д/с № 2 «Сказка»

 Н.А. Обращенко

 Л.В. Казакова

02 февраля 2024 года

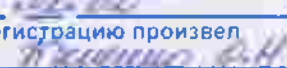
02 февраля 2024 года.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 2 «Сказка»

на 2024-2027г.г.

Управление труда и социальной защиты населения администрации Невтекумского муниципального округа Ставропольского края	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В	
УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ	
За №	
Регистрацию произвел	
	

г. Нефтекумск
2024г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	2
2. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	4
3. Оплата и нормирование труда	11
4. Рабочее время и время отдыха	17
5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки	23
6. Охрана труда и здоровья	25
7. Поддержка молодых педагогов	29
8. Дополнительное профессиональное образование работников	31
9. Социальное партнерство	32
10. Гарантии профсоюзной деятельности	37
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	40
12. Заключительные положения.....	40
13. Приложения к коллективному договору	43

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 2 «Сказка» (далее – учреждение, образовательное учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Ставропольского края от 01.03.2007 г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда»;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края (далее-отраслевое соглашение);

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с профсоюзным комитетом по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не позднее чем в течение 5 рабочих дней сообщать профсоюзному комитету свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
- работодатель принимает на себя обязательство информировать профсоюзный комитет о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путём предоставления профсоюзному комитету копий документов о принятии таких решений в течение 5 рабочих 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;
- профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной

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

1.8. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом и являются их неотъемлемой частью.

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 профсоюзного комитета отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и 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.

В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

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

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

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательном учреждении, 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 учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом

образовательного учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

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

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

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательного учреждения определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой

должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

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

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

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

2.2.7.Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

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

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

- педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию;
- педагогических работников, успешно прошедших ранее, не более трёх лет назад, аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения и др.

2.2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение № 2).

2.2.10. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

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

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

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

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

договоров (дополнительных соглашений) с воспитателями рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

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

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

3) при включении в должностные обязанности для воспитателей, только следующих обязанностей, связанных с:

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

б) ведением 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 и с иными видами работ, требующих составление и заполнение педагогическими работниками документации.

2.2.14. 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 вторым 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 или нагрузки, 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 в случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:
 - 10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих;
 - 5% работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 работающих;
 - 10% работников и более в течение 60 календарных дней при численности занятых свыше 200 работающих.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением

случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, обучающихся.

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

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- работники, отнесенных в установленном порядке к категориям граждан предпенсионного возраста;
- работники, проработавших в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- лица, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.2.16.Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (1 час в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.17.Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

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

2.2.19.Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 данном образовательном учреждении и источников финансирования.

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

2.2.20.Предупреждать работника письменно об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца.

2.2.21.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.

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 течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

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

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

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

2.3. 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 должностям, 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 частью.

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

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

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

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

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

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

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

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

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;
- мнения (согласования) профсоюзного комитета.

3.2. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

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

3.4. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ставропольского края, соответствующего муниципального образования, Положением об оплате труда работников образовательного учреждения (Приложение № 3).

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

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

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

– выплаты компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;

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

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

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

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

3.4.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 4), 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.

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

3.4.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме и переводится в банк, указанный в заявлении работника.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

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

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

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

3.5. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в учреждении не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере от 1000 рублей до 50% ставки заработной платы.

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

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

Работодатель по согласованию в порядке, предусмотренном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

Работникам, условия труда которых отнесены к вредным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 ТК РФ.

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

3.9. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств).

3.10. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профсоюзного комитета. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением работы комиссии.

3.11. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется средства из фонда заработной платы согласно Положению об оплате труда

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

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

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

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

3.15. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

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

3.17. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

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

- составляющий не более двух лет до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350);
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

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

3.19.Педагогическим работникам продлевается на один год с момента выхода на работу оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течении первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

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

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

3.21. За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате работников устанавливается коэффициент в размере 10%.

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

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

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

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

3.25. Победителям (1 место), призерам (2-3 место) краевого этапа Всероссийского конкурса "Воспитатель года" устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 20% должностного оклада сроком на один год.

3.26. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель ежегодно осуществляет увеличение фонда оплаты труда работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются Приказом № 1601.

4.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных Приказом № 536.

4.1.2. Фактическая недельная продолжительность рабочего времени воспитателей, специалистов учреждения, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При установлении воспитателям продолжительности рабочего времени на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность в группах.

Изменение (увеличение или снижение) продолжительности рабочего времени педагогических работников при установлении ее на новый учебный год по сравнению с продолжительностью рабочего времени в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к Приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение продолжительности рабочего времени педагогических работников в течение учебного года по сравнению с рабочим временем, оговоренной в трудовом договоре работника возможно только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к Приказу № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - сокращения количества групп;
 - восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Продолжительность рабочего времени, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (сокращением количества групп), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой продолжительность рабочего времени не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педагогическим работникам, нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.3. Работники образовательного учреждения помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601, осуществлять в

образовательном учреждении без занятия штатной должности работу в кружках, секциях, которая, не считается совместительством.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

4.1.6. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных Приказами № 1601 и № 536.

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

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

4.1.8. Периоды отмены (приостановки) деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для воспитанников в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды, педагогические и иные работники выполняют методическую и организационную работу в порядке и на условиях, предусмотренных разделом IV Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых Приказом № 536.

4.1.9. 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, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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

4.1.12.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 образовательного учреждения. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.15.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 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 законодательством.

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

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

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

4.1.18.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.

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 работодатель учитывает, 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 увольнении;

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

4.1.19. Дополнительный оплачиваемый отпуск (не влияющий на нормальный ход работы учреждения) предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования - 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – до 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 1 календарный день.

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

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

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

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

4.1.23. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные

суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

4.2.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

V.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5.Стороны договорились о том, что:

5.1.1.Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, 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 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 образовательного учреждения, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательного учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательного учреждения 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 музыкальный зал для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательного учреждения.

5.2.4. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка.

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

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

5.3. 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 ветеранов, в том числе ветеранов труда;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

- социальные программы для членов Профсоюза.

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.2. Стороны совместно обязуются:

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

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

6.2.3. Обеспечивать:

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

- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёме групп, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёме образовательного учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий;

- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

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

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

6.2.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательном учреждении по вопросам охраны труда с последующим

обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюзного комитета.

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

6.3. Работодатель обязуется:

- осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении по охране труда;

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

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

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

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

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

- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими

средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 6);

- приобретать, обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ);

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

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

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

- обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

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

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

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

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов;

- обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды;

- организовывать проведение мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа в следующих формах:

- проведение опроса (анкетирования) среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу;

- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции и др.);

- включение вопроса ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;

обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда;

проведение единого дня информирования, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни.

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

6.5.Работодатель представляет в профсоюзный комитет письменный отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

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

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

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

6.8.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, старшего воспитателя учреждения 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.Профсоюзный комитет обязуется:

6.9.1.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.

6.9.2.Координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных классах, лабораториях, производственных и других помещениях.

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

6.9.4.Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке помещений, площадок и других объектов к началу учебного года.

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

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

6.9.7.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.

6.9.8.Обеспечивать участие в проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII.ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1.Стороны подтверждают:

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

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

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

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

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

- создание необходимых условий труда молодым педагогам;

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

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива.

7.3. Профсоюзный комитет совместно с работодателем осуществляет:

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

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательного учреждения, организаций Профсоюза.

7.4. Работодатель обязуется:

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

- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

8.1.4. 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) работника. 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 работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

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, 173.1, 174, 176, 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 образовательного учреждения.

8.1.9.Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательного учреждения.

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

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

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 профсоюзного комитета в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

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

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профсоюзный комитет 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 размере, установленном профсоюзным комитетом, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ);

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

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

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

9.2.5.решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав 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 профсоюзного комитета;

9.2.6.обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательного учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена

профсоюзного комитета) образовательного учреждения членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

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

- учёта мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

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

9.4. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом осуществляет:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- утверждение годового календарного учебного графика;

- установление системы оплаты труда;

- утверждает формы расчетного листка;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- утверждение должностных обязанностей работников;

- применение систем нормирования труда;

- изменение условий труда;

- оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ),

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

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением.

9.5. Работодатель с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета:

- принимает решения о массовых увольнениях;

- принимает решение 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);

– устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (статья 105 ТК РФ);

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

– принимает решение о введении, замене и пересмотре норм труда (статья 162 ТК РФ);

– утверждает правила внутреннего трудового распорядка;

– устанавливает сроки выплаты заработной платы работников;

– принимает локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

– утверждает конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ);

– формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

– представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

– принимает решения о применении дисциплинарного взыскания в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

– принимает решение о снятии дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

– 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);

– создает комиссию по охране труда;

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

– определяет сроки проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

– производит 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.);

– принимает решение о расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (статья 82 ТК РФ).

9.6.Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

- охраной труда в образовательном учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

9.6.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

9.6.12.Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

9.6.13.Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательного учреждения.

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

9.6.15.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 профсоюзным комитетом.

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

Х.ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края; Отраслевого соглашения по учреждениям образования Нефтекумского муниципального округа, Устава учреждения; настоящего коллективного договора.

10.2.Работодатель:

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

10.2.2.предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации

отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы (статья 377 ТК РФ);

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

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

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

10.2.6.предоставляет профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, 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;

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

10.2.8.предоставляет председателю первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатным правовым инспектором труда Профсоюза, 1 раз в год (с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства.

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

10.3.1.члены профсоюзного комитета, 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;

10.3.2.члены профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия

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

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

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

10.6.Стороны совместно:

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

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

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

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

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

10.7.3.расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

11.2.Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

11.2.4.Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 20 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.5.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 профсоюзного комитета.

11.2.6.Профсоюзный комитет отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1.Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательного учреждения в течение 7 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 профсоюзный комитет доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

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

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

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до принятия нового коллективного договора.

12.6. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка.
- Приложение № 2 Примерная форма трудового договора.
- Приложение № 3 Положение об оплате труда работников.
- Приложение № 4 Форма расчетного листка.
- Приложение № 5 Соглашение по охране труда.
- Приложение № 6 Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

От работодателя:

Заведующий

МБДОУ д/с № 2 «Сказка»



02 февраля 2024г.

От работников:

Председатель ПК

МБДОУ д/с № 2 «Сказка»



Н.А. Обрященко

02 февраля 2024г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2 «Сказка»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Сказка» (далее – Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Сказка», иными нормативными правовыми актами в сфере образования и законодательства Российской Федерации.

1.2. Правила - это нормативный акт, регламентирующий порядок приёма и увольнения работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Сказка» (далее – Учреждение, образовательная организация), 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.

1.3. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.4. Трудовые отношения работников образовательной организации регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом образовательной организации, трудовым договором и настоящими Правилами.

1.5. Работники образовательной организации обязаны добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать настоящие Правила, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя (ст. 21 Трудового Кодекса РФ)

Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение настоящих Правил, но и сознательное, ответственное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее

высокого качества, производительное использование рабочего времени, безусловное исполнение должностной инструкции.

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.6. Настоящие Правила, конкретизируя статьи действующего законодательства Российской Федерации, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.7. Настоящие Правила носят обязательный характер.

1.8. Вопросы, связанные с установлением Правил, решаются администрацией образовательной организации по согласованию с Общим собранием коллектива.

1.9. Настоящие Правила утверждаются администрацией с учетом решения Общего собрания коллектива образовательной организации (ТК РФ ст. 190).

1.10. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.11. Текст Правил размещается в образовательной организации на видном, доступном месте, в сети интернет.

1.12. Срок данных Правил не ограничен. Правила действуют до принятия новых.

2. Основные права и обязанности заведующего образовательной организации

2.1. Заведующий образовательной организации:

а) осуществляет оперативное руководство деятельностью образовательной организации;

б) действует без доверенности от имени образовательной организации, представляет ее интересы во всех предприятиях, учреждениях, организациях, а также в судах различной юрисдикции;

в) выдает доверенности для предоставления интересов образовательной организации;

г) заключает контракты, соглашения, договоры, по вопросам организации деятельности образовательной организации;

д) открывает счета в финансовом управлении администрации Нефтекумского муниципального района и территориальном органе Федерального казначейства;

е) распоряжается имуществом и денежными средствами в пределах, установленных действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативно – правовыми актами;

ж) издает приказы и иные распорядительные документы, дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками образовательной организации;

- з) устанавливает структуру управления деятельностью образовательной организации, штатное расписание, распределяет должностные обязанности;
- и) осуществляет прием на работу работников, расстановку кадров и распределение обязанностей, поощряет работников, налагает взыскания и увольняет работников;
- к) заключает и расторгает трудовые договоры с работниками, вносит в них изменения;
- л) утверждает должностные инструкции работников;
- м) устанавливает заработную плату работникам в зависимости от их квалификации, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, с учетом компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах денежных средств, направляемых на оплату труда;
- н) утверждает графики работы;
- о) руководит всеми видами текущей финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации, обеспечивает ее эффективную и устойчивую работу;
- п) осуществляет контроль совместно со старшим воспитателем за деятельностью педагогов, в том числе путём посещения всех видов воспитательных мероприятий и непосредственно образовательной деятельности;
- р) разрабатывает и утверждает планы текущей и перспективной работы образовательной организации;
- с) осуществляет прием воспитанников в образовательную организацию и распределение их по возрастным группам в порядке определенном Уставом;
- т) осуществляет взаимосвязи с семьями воспитанников, общественными организациями, другими образовательными учреждениями по вопросам образования;
- у) рассматривает предложения, жалобы граждан и принимает по ним необходимые решения, организует прием граждан по вопросам, отнесенным к его компетенции;
- ф) представляет Учредителю, отделу образования и общественности отчеты о деятельности образовательной организации;
- х) незамедлительно информирует Учредителя, отдел образования и (или) правоохранительные органы о фактах несоблюдения работниками образовательной организации требований законодательства Российской Федерации об охране здоровья, жизни воспитанников, требований соблюдения прав и свобод детей, а также о несчастных случаях, произошедших с воспитанниками и (или) работниками;

ц) выполняет иные функции, вытекающие из требований действующего законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Ставропольского края и Устава образовательной организации.

2.2. Заведующий несет ответственность за:

а) невыполнение функций, отнесенных к компетенции образовательной организации;

б) жизнь, здоровье воспитанников и работников во время образовательного процесса;

в) уровень квалификации работников образовательной организации;

г) неисполнение (ненадлежащее исполнение) без уважительных причин Правил.

2.3. Заведующий обязан:

а) соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие требованиям СанПиН;

б) контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, правил пожарной безопасности.

3. Основные права и обязанности работников образовательной организации

3.1. Работники имеют право на:

а) принимать участие в управлении образовательной организации (в составе органов самоуправления, обеспечивающих государственно-общественный характер управления);

б) на защиту своей профессиональной чести, достоинства и деловой репутации;

в) на социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации и дополнительные льготы, предоставляемые педагогическим работникам органами местного самоуправления, учредителем, администрацией образовательной организации;

г) на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;

д) на повышение своей квалификации, профессионального мастерства;

е) производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;

ж) охрану труда;

з) оплату труда не ниже размеров, установленных правительством РФ для соответствующих профессионально - квалифицированных групп работников;

и) отдых, который гарантируется установленной Федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается

предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;

к) не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются соответствующим локальным актом.

3.2. Работники обязаны:

а) предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;

б) выполнять Устав образовательной организации, локальные акты, настоящие Правила, должностные обязанности;

в) охранять жизнь и здоровье детей;

г) создавать благоприятный климат в образовательной организации для взаимодействия с коллегами и семьями воспитанников;

д) бережно относиться к имуществу образовательной организации; экономно и рационально расходовать сырье, электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы;

е) уважать честь и профессиональное достоинство своих коллег;

ж) проходить в установленном порядке периодические бесплатные медицинские обследования, которые проводятся за счет средств образовательной организации;

з) соблюдать, и заботиться о защите прав и свобод воспитанников, уважать права родителей (законных представителей).

и) соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно; своевременно и точно выполнять распоряжения своего руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

к) повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда; принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход воспитательно-образовательного процесса;

л) поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.3. Педагог образовательной организации обязан:

а) соблюдать законные права и свободы воспитанников;

б) нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребёнка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей, выполнять требования старшей медсестры, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, чётко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях и на детских прогулочных участках;

- в) выполнять договор с родителями, поддерживать постоянную связь с ними, проводить родительские собрания, консультации;
- г) следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях старшей медсестре и заведующему;
- д) неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к НОД, изготавливать педагогические пособия;
- е) участвовать в работе Педагогических советов, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей;
- ж) вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, стенды, подбирать методический материал для практической работы с детьми;
- з) совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении;
- и) чётко планировать свою учебно - воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов, соблюдать правила и режим ведения документации.

4.Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников Учреждения

4.1.Порядок приема на работу.

4.1.1.Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном Учреждении.

4.1.2.Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в Учреждении, другой - у работника.

4.1.3.При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.4.Если иное не установлено Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге. Если до 01 января 2021 года подобное заявление от работника не будет получено, трудовая книжка в типографском исполнении будет выдана ему для личного хранения.

Начиная с 01 января 2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут.

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального

(персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

-медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 69 ТК РФ, Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации");

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

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

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

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

4.1.5. Лица, принимаемые на работу в Учреждение, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарификационно - квалификационным справочником, утвержденными Профессиональными стандартами обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

4.1.6. Прием на работу в образовательную организацию без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем, администрация не вправе требовать от работника предъявления документов, помимо предусмотренных

законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

4.1.7. Прием на работу оформляется приказом заведующего, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника заведующий дошкольным образовательным учреждением обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

4.1.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

4.1.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

4.1.10. Срок испытания не может превышать трех месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

4.1.11. При неудовлетворительном результате испытания заведующий имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового

договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

4.1.12. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом заведующего дошкольным образовательным учреждением в письменной форме за три дня.

4.1.13. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и заведующим образовательной организации. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

4.1.14. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. На всех работников Учреждения, проработавших более 5 дней и в случае, когда работа в данном Учреждении является основной, оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек.

4.1.15. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

4.1.16. Оформление трудовой книжки работнику осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа заведующего не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа.

4.1.17. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении заведующий обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

4.1.18. Трудовые книжки работников хранятся в дошкольной образовательной организации как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело заведующего хранятся в органах управления образованием.

4.1.19. На каждого работника Учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в дошкольном образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

4.1.20. Заведующий вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу, вклеить фотографию в личное дело.

4.1.21. Личное дело работника хранится в дошкольном образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до 50 лет.

4.2. Отказ в приеме на работу.

4.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

4.2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

4.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

б) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4.2.4. настоящих Правил;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте б);

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

4.2.4. Лица из числа указанных в пункте б), имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

4.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

4.2.6. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

4.2.7. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, заведующий ДОУ обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

4.3. Перевод работника на другую работу.

4.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.3.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

4.3.3. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ).

4.3.4. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.3.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в том же ДОО на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

4.3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

4.4. Порядок отстранения от работы.

4.4.1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

- не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах б) и в) пункта 4.2.3. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

4.4.2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

4.4.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.5. Порядок прекращения трудового договора.

Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным главой 13 Трудового Кодекса Российской Федерации:

4.5.1. Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).

4.5.2. Истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

4.5.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ), при этом работник должен предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

4.5.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) производится в случаях:

-при неудовлетворительном результате испытания, при этом работодатель предупреждает работника об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с

указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание;

- ликвидации дошкольного образовательного учреждения;

- сокращения численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; при этом увольнение допускается, если невозможно перевести 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 учетом его состояния здоровья;

- смены собственника имущества дошкольного образовательного учреждения (в отношении заместителей заведующего);

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории детского сада) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

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

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- представления работником заведующему Учреждением подложных документов при заключении трудового договора;

- предусмотренных трудовым договором с заведующим, членами коллегиального исполнительного органа организации;

- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации ДООУ) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.5.5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

4.5.6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества дошкольного образовательного учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ).

4.5.7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ).

4.5.8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ).

4.5.9. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).

4.5.10. Нарушение установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

4.5.11. Помимо оснований, предусмотренных главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

повторное в течение одного года грубое нарушение Устава дошкольного образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;

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

4.5.12. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4.6. Порядок оформления прекращения трудового договора

4.6.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

4.6.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.6.3. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка или выписка из электронной трудовой книжки и производится с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника заведующий ДООУ также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

4.6.5. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник дошкольного образовательного учреждения расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

4.6.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или выписку из электронной трудовой книжки работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, заведующий детским садом направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или выпиской из электронной трудовой книжки либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или выписки из электронной трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку выписки из электронной трудовой книжки или выписки из электронной трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

5. Рабочее время и время отдыха в образовательной организации

5.1. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, должностными обязанностями, трудовым договором, графиком сменности.

5.2. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам образовательной организации устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.3. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, для работников образовательной организации устанавливается 5-дневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (на 1,00 ставку), для педагогических работников 36 часов в неделю (на 1,00 ставку); учителя - логопеда – 20 часов (на 1,00 ставку), музыкального руководителя – 24 часа (на 1,00 ставку). Выходные дни – суббота, воскресенье. График работы утверждается заведующим по согласованию с председателем профсоюзного комитета. Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

5.4. Время работы (Приложение 1)

5.5. В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями являются:

- новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;

- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Если праздничный день совпадает с выходным, то выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В целях рационального использования работниками выходных и праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни.

5.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательной организации к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством по письменному приказу заведующего.

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные или праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.7. Работникам запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего сотрудника, работник заявляет об этом администрации.

Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником. Применять сверхурочную работу только в исключительных случаях.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.8. В момент простоя педагогический и обслуживающий персонал образовательной организации привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом обеспечения нормальной работы образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников.

Предоставление отпусков оформляется приказом заведующего образовательной организации.

5.10. Педагогическим работникам образовательной организации запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание непрерывной непосредственно образовательной деятельности и график работы;
- б) отменять, изменять продолжительность непрерывной непосредственно образовательной деятельности и перерывов между нею;
- в) удалять воспитанников с непрерывной непосредственно образовательной деятельности;
- г) курить в помещении и на территории;
- д) отвлекать коллег в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

е) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

ж) допускать присутствие на непрерывной непосредственно образовательной деятельности посторонних лиц без разрешения администрации образовательной организации;

з) входить в группу к коллегам после начала НОД. Таким правом в исключительных случаях пользуется заведующий и старший воспитатель;

и) делать коллегам замечания по поводу их работы и в присутствии воспитанников.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст. 191 ТК РФ)

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

6.2. Поощрения объявляются в приказе по личному составу, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.3. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания. Таким работникам предоставляется преимущество при продвижении по работе.

6.4. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению и к присвоению почетных званий.

7. Трудовая дисциплина в образовательной организации

7.1. Работники обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники должны приходить за 10-15 минут до начала работы, с целью подготовки своего рабочего места.

7.3. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- 1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям из ст. 81 ТК РФ

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

7.6. При возникновении трудовых споров интересы работников представляет совет трудового коллектива (ст. 29 ТК РФ).

7.7. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных действующим законодательством РФ:

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

б) Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

в) В соответствии с Законом РФ "Об образовании" дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

г) Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

д) До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должна быть затребована объяснительная в письменном виде. В случае отказа работника дать объяснение составляется акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч. 1, 2 ст. 193 ТК РФ).

7.8. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

7.10. Мера дисциплинарного взыскания осуществляется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения.

7.11. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в инспекцию по труду.

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

Заведующий до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

8.Техника безопасности и производственной санитарии

8.1.Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующим законодательством и другими нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

8.2.Заведующий при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться Типовым положением о порядке обучения и проверке знаний по охране труда руководителей и проверке учреждений, предприятий системы образования, Положением о порядке расследования учета и оформления несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в системе образования РФ, утвержденных приказом Министерства РФ "Об охране труда в системе образования РФ".

8.3.Все работники образовательной организации, включая администрацию, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.4.В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для образовательной организации; их нарушение ведет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренные в разделе 7 настоящих Правил.

8.5.Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

8.6.В целях фиксации и своевременной передачи изображений для обеспечения безопасности участников образовательного процесса, в детском саду имеется система видеонаблюдения, расположенная по периметру территории дошкольной организации.

8.7.Заведующий образовательной организации обязан выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

8.8.Заведующий образовательной организации, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда привлекается к

административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и ее субъектов.

9.Заключительные положения

9.1.Конкретные обязанности работников определяются должностными инструкциями, разработанными с учетом условий работы администрацией Учреждения совместно с профсоюзным комитетом на основе квалификационных характеристик, профессиональных стандартов, Устава и настоящих правил.

9.2.Все работники Учреждения обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину и профессиональную этику.

9.3.Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка представлены как образец и являются локальным нормативным актом Учреждения, принимаются на Общем собрании коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольной образовательной организацией.

9.4.С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники Учреждения. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий обязан ознакомить работника с настоящими правилами под роспись. Текст данных Правил внутреннего трудового распорядка размещается в детском саду в доступном и видном месте.

9.5.Настоящие Правила принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним вносятся и принимаются в порядке, предусмотренном п.9.3. настоящих Правил и ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9.6.После принятия Правил (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

9.7.С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, заведующий Учреждением знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

ВРЕМЯ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ
МБДОУ д/с № 2 «Сказка»

Должность	Время работы
Заведующий	8.00-16.30 (перерыв - 30 мин.) с 8 часовым пребыванием ежедневно
Старший воспитатель	8.00-15.42 (перерыв - 30 мин.) с 7.2 часовым пребыванием ежедневно
Воспитатели	7.30-18.00 по скользящему графику (перерыв 30 мин.) с 36 часовой нагрузкой в неделю
Педагог-психолог	с 36 часовым пребыванием в неделю по индивидуальному графику
Учитель-логопед	с 20 часовым пребыванием в неделю по индивидуальному графику
Музыкальный руководитель	с 24 часовым пребыванием в неделю в соответствии с НОД
Заведующий хозяйством	8.00-17.00 (перерыв - 1 час) с 8 часовым пребыванием ежедневно
Ведущий экономист	с 20 часовым пребыванием в неделю по индивидуальному графику
Ведущий специалист по закупкам	с 10 часовым пребыванием в неделю по индивидуальному графику
Помощник воспитателя	7.30-16.30 (перерыв - 1 час) с 8 часовым пребыванием ежедневно
Кастелянша	8.00-12.30 (перерыв - 30 мин.) с 4 часовым пребыванием ежедневно
Машинист по стирке белья	8.00-16.30 (перерыв - 30 мин.) с 8 часовым пребыванием ежедневно
Уборщик служебных помещений	с 20 часовым пребыванием в неделю по индивидуальному графику
Дворник	7.00-15.30 (перерыв - 30 мин.) с 8 часовым пребыванием ежедневно
Повар	с 40 часовым пребыванием в неделю (на 1,00 ставку) по индивидуальному графику

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № 2 «СКАЗКА»

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
(ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)

«___» _____ 20__ г

№ _____

г. Нефтекумск

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 2 «Сказка» в лице заведующего _____, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «**РАБОТОДАТЕЛЬ**», с одной стороны, и гражданка Р.Ф. _____, именуемая в дальнейшем «**РАБОТНИК**», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности _____ на ____ ставку(и) в МБДОУ д/с № 2 «Сказка», расположенного по адресу: Ставропольский край, г. Нефтекумск, микрорайон 1, дом 17 А, а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

1.1.1.

1.1.2.

1.2. Трудовой договор является договором по _____ (основной, совместительству) работе.

1.3. Настоящий трудовой договор заключается на _____ время.

1.4. Настоящий трудовой договор вступает в силу с _____.

1.5. Работник приступает к исполнению обязанностей с _____.

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

2. Права и обязанности РАБОТНИКА

Права и обязанности РАБОТНИКА регламентированы действующим законодательством, Уставом и локальными актами МБДОУ д/с № 2 «Сказка»

2.1. «Работник» имеет право:

2.1.1. на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

2.1.2. на своевременную оплату труда в полном размере;

2.1.3. на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков;

2.1.4.на обязательное социальное страхование, предусмотренное действующим законодательством;

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

2.1.6.на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени;

2.1.7.на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;

2.1.8.на возмещение вреда, причинённого Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством

2.2. «Работник» обязан:

2.2.1.добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные действующим законодательством, данным трудовым договором, должностной инструкцией, другими локальными нормативными актами и распорядительными документами работодателя, а также выполнять иные распоряжения работодателя в рамках своей трудовой функции;

2.2.2.выполнять Правила внутреннего трудового распорядка;

2.2.3.соблюдать трудовую дисциплину;

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

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

2.2.6.выполнять установленные нормы труда;

2.2.7.незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей, сохранности имущества работодателя, в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

2.2.8.незамедлительно уведомлять в письменной форме работодателя о возможных фактах проявления коррупции на рабочем месте.

2.2.9.работник должен выполнять конкретные обязанности по должности, профессии, согласно Должностной инструкции воспитателя.

3. Права и обязанности РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. «Работодатель» имеет право:

3.1.1.изменять, расторгать трудовой договор с работником в порядке, установленном законодательством;

3.1.2.требовать от «Работника» добросовестного исполнения обязанностей, предусмотренных действующим законодательством, настоящим трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и другими распорядительными актами работодателя, а также выполнения иных распоряжений работодателя, отданных в рамках трудовой функции работника;

3.1.3.поощрять работника за добросовестный и эффективный труд;

3.1.4.привлекать «Работника» к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. «Работодатель» обязан:

3.2.1.предоставить работнику работу, обусловленную данным трудовым договором;

3.2.2.обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.2.3.выплачивать заработную плату в полном размере в установленные сроки;

3.2.4.осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, предусмотренном федеральным законодательством;

3.2.5.соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и Трудовых договоров;

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

3.2.7.осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.2.8.возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред на условиях, которые установлены трудовым законодательством.

4. Оплата труда и социальные гарантии

За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, и в целях стимулирования трудовой деятельности, работнику устанавливается заработная плата, включающая в себя:

4.1.Должностной оклад в размере _____ рубля в месяц.

4.2.Выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты (руб.)	Фактор, обуславливающий получение выплаты

4.3.Выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер оплаты (руб.)

4.4.выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладу заработной платы, в соответствии с положением об оплате труда, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации, на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности (работы), измеряемых качественными и количественными показателями;

4.5.премия выплачивается при условии экономии фонда заработной платы;

4.6.заработная плата выплачивается «Работнику» не реже 2-х раз в месяц на основании табеля учёта рабочего времени и в дни, установленные для выплаты заработной платы 10 и 25 числа;

4.7.заработная плата выплачивается путем безналичного перечисления на счет в

банке, указанный «Работником»;

4.8. из заработной платы «Работника» производятся удержания в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4.9. на «Работника» распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами образовательной организации.

5. Режим труда и отдыха

Работнику устанавливается продолжительность рабочего времени, определяемая с учетом выполнения обязанностей, предусмотренных Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательной организации.

5.1. Режим рабочего времени – устанавливается полная (*сокращенная, ст.333 Трудового кодекса Российской Федерации*) продолжительность рабочего времени, составляющая не более ____ часов в неделю.

5.2. Условия труда – допустимые. Трудовые обязанности «Работника» не связаны с выполнением работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

5.3. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью ____ календарных дней, в соответствии с действующим законодательством и графиком отпусков по МБДОУ.

5.5. Работник пользуется правом на длительный, сроком до одного года, отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (*для педагогического состава*).

6. Социальное страхование

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных законодательством.

7. Иные условия трудового договора

7.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

8. Ответственность сторон

8.1. Моральный вред, причиненный «Работнику» неправомерными действиями или бездействием «Работодателя», возмещается в денежной форме в размере, определяемом соглашением сторон или судом.

8.2. В случае причинения «Работодателю» материального ущерба в результате виновных действий (без действия) «Работника», он несет материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба в порядке, установленном законодательством.

8.3.«Работник» несет дисциплинарную ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей и Устава МБДОУ.

8.4.«Работник» несет административную ответственность за нарушение требований противопожарной безопасности, санитарных правил и гигиенических норм активов на территории и в помещениях «Работодателя».

9. Изменение и расторжение трудового договора

9.1.Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении или дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью.

9.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон в следующих случаях:

а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов образовательного учреждения;

б) по инициативе любой из сторон настоящего трудового договора;

в) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора, за исключением трудовой функции, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работник уведомляется об этом в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их изменения.

9.3.Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

10.Заключительные положения

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

10.2.В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

10.3.Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.

11. Адреса и реквизиты сторон:

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Адрес: г. Нефтекумск, мик. 1, дом 17 А

Наименование: МБДОУ д/с № 2 «Сказка»

ИНН 2614017056

В лице заведующего

_____ (Ф.И.О.)

РАБОТНИК:

Паспорт серия - ____ № ____ выдан

_____ (Ф.И.О.)

Дата: _____

Дата: _____

С условиями Устава образовательной организации, коллективного договора, внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями ознакомлена _____ «____» _____ 20__ г.

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора _____

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 2 «Сказка»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Сказка» (далее - учреждение), разработано в соответствии с постановлением администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 29 января 2018 года № 78 «Об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных организаций, муниципального казенного учреждения «Центр по комплексному обслуживанию учреждений образования» Нефтекумского городского округа Ставропольского края» (в редакции постановления администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 29 декабря 2018 г. № 2170) и приказом отдела образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 09 января 2019 года № 2/1 «Об утверждении Примерных перечней критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края», для установления премиальных выплат по итогам работы за месяц» и определяет порядок установления размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения (далее – положение).

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Заработная плата работников учреждения состоит из:

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

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу II положения на основе отнесения занимаемых ими должностей (рабочих профессий) к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается заведующим учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих. Штатное расписание подлежит обязательному согласованию отделом образования администрации Нефтекумского городского округа Ставропольского края (далее -

отдел образования).

Размеры окладов, ставок устанавливаются заведующим на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, выполнению рабочих обязанностей и в соответствии с положением об оплате труда работников согласованным с представительным органом работников.

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

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу III положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно IV положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок работникам учреждения приведен в разделе V положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе VI положения.

10. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) педагогических работников учреждения определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

11. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения и др.), которые разрабатываются применительно к работникам учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры окладов, ставок за исполнение должностных (трудовых) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

12. Отдельным категориям работников, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), среднемесячная заработная плата которых с учетом выплат и надбавок не достигает минимального размера оплаты труда, производится доведение заработной платы работников до

установленного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

13. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных бюджетным учреждениям, на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам может быть установлена и выплачена единовременная премия, в связи с особо значимыми событиями, единовременное вознаграждение по итогам работы за год (либо иной период, превышающий один месяц) или оказана материальная помощь в случаях, установленных положением о премировании и оказании материальной помощи работникам учреждения.

Раздел II.

Размеры окладов, ставок работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

15. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

1) должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (руб.)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	4041

2) ставки по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	6300
1.	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	7125
2.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель-логопед	7580

16. Размеры окладов, ставок работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих

1) размеры окладов, ставок работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

№	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
1	2	3
	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
	2 квалификационный уровень	
1.	заведующий хозяйством	5369
	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
	4 квалификационный уровень	
2.	ведущий экономист	6588
3.	ведущий специалист по закупкам	6588

17.Размеры окладов, ставок работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

1) размеры окладов, ставок рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

№	Наименование должностей, разрядов работ	Должностной оклад (руб.)
1	2	3
1.	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, дворник, кастаньяша	3812
2.	2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: машинист по стирке и ремонту спецодежды	3993

Раздел III. Выплаты компенсационного характера

18.Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу, ставке работников учреждения или в абсолютных размерах по соглашению сторон, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Нефтекумского городского округа Ставропольского края.

19.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Нефтекумского городского округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

20.Размеры, условия осуществления выплат компенсационного характера фиксируются и конкретизируются в трудовых договорах работников, коллективном договоре, соглашениях и других локальных нормативных актах.

Основанием для выплат компенсационного характера является приказ заведующего учреждения.

23.2. Оплата труда работников за работу в ночное время.

Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

работникам, получающим оклад (оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки ((оклада) за день или час работы) сверх 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 (оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

23.4. Оплата за сверхурочную работу.

В учреждении ведется суммированный учет рабочего времени с периодом - 1 год для работников, которые выполняют трудовые обязанности по сменному графику работы.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени определяется коллективным договором, в соответствии с графиком сменности и правилами внутреннего трудового распорядка.

При суммированном учете рабочего времени работников учреждения, работающих по сменному графику, оплата производится за фактически отработанное время в одинарном размере.

Работа сверх установленного производственным календарем нормального числа рабочих часов за учетный период, считается сверхурочной и не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника (заявления), и на основании приказа заведующего учреждением.

Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

23.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждения, с их письменного согласия, может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности).

Дополнительная работа, поручаемая работнику по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должности) в течение рабочего дня (смены).

Дополнительная работа, поручаемая работнику по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ в течение рабочего дня (смены).

Конкретные размеры дополнительных выплат, устанавливаются работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема и характера выполняемых работ, степени использования рабочего времени, по соглашению между работником и работодателем.

Обязанности отсутствующего работника работодатель может возложить как на одного работника, так и распределить между несколькими работниками. Размер оклада (ставки) по профессии (должности) временно отсутствующего работника (вакансии), используется для установления выплат соответственно, как одному, так и нескольким работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (вакансия) без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, работнику производятся следующие виды выплат:

- 1) за совмещение профессий (должностей), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника:

- 2) за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.

Раздел IV. Выплаты стимулирующего характера

24. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работников учреждения, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных критериев и показателей оценки эффективности деятельности (работы), измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности деятельности (работы) осуществляется с учетом следующих принципов:

- 1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

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

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

- 4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- 5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Наименование, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда по согласованию с представительным органом работников, в соответствии с коллективным договором, положением по оплате труда, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору).

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности деятельности (по критериям и показателям) различных категорий работников учреждения создается комиссия по установлению выплат и надбавок, с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, состав комиссии утверждается приказом заведующего учреждения.

При установлении работникам учреждения премиальных выплат по итогам работы комиссия по установлению выплат и надбавок рассматривает оценку объективности представленных работниками учреждения итогов выполнения критериев и показателей эффективности оценки деятельности, согласно оценочному листу по форме утверждаемой отделом образования. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работникам на доработку.

Комиссия по установлению выплат и надбавок утверждает сводный оценочный лист по форме, установленный отделом образования.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего учреждения, с учетом решения комиссии по установлению выплат и надбавок, которое оформляется протоколом.

25. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

2) надбавка за качество выполняемых работ, оказываемых услуг:

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

за наличие квалификационной категории;

за добросовестное и в полном объеме исполнение должностных обязанностей;

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

26. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы.

26.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается и выплачивается ежемесячно:

1) работникам учреждений:

лицам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях – до 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

работникам рабочих профессий (специальностей) за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения – до 100 процентов оклада, ставки заработной платы;

за осуществление работы по охране труда – до 30 процентов оклада, ставки заработной платы;

за ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения – до 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

2) педагогическим работникам:

за руководство кружковой работой (за один кружок) – до 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

за подготовку к начальному обучению в школе детей, не посещающих образовательное учреждение; за организацию и проведение индивидуальной работы с родителями и детьми раннего возраста, не посещающими дошкольное образовательное учреждение; за участие в педагогических чтениях, семинарах, конференциях, методических объединениях регионального и местного уровня; за проведение мастер-классов, открытых уроков регионального и местного уровня – до 10 процентов оклада, ставки заработной платы;

лицам, уполномоченным по защите прав и законных интересов ребенка – 10 процентов оклада;

воспитателям, реализующим образовательную программу дошкольного образования – 2 000 рублей;

педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов – 50 процентов оклада, ставки заработной платы (под молодыми специалистами понимаются лица, принятые на работу после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования в течение трёх лет включительно).

26.2. Надбавка за высокие результаты работы.

26.2.1. Надбавка за высокие результаты, устанавливаемые и выплачиваемые ежемесячно:

1) работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения и участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий – до 20 процентов оклада, ставки;

2) педагогическим работникам:

за участие в работе краевых инновационных площадок, творческих лабораториях, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – до 20 процентов оклада, ставки;

за высокий уровень коммуникативной культуры и личный вклад в создание положительного имиджа учреждения – до 50 процентов оклада, ставки;

за наличие личного методического сайта – 10 процентов оклада, ставки.

26.2.2. Надбавка за высокие результаты работы, устанавливаемая и выплачиваемая педагогическим работникам единовременно:

1) за публикации учебно-методической литературы, пособий, рекомендаций за одну единицу публикации на уровне субъекта – 5000 рублей;

2) за публикации в средствах массовой информации статей о педагогике, воспитании, обучении (педагогический опыт, методы, инновации и творчество в образовательном процессе), за одну единицу публикации на уровне субъекта – 3 000 рублей, на местном уровне – 1 000 рублей;

3) за наличие призеров (1, 2, 3 место) и победителей в номинациях дополнительных проектов (научно-исследовательских, учебных, социальных и др.) на федеральном уровне – 10000 рублей, на уровне субъекта – 5000 рублей, на местном уровне – 3000 рублей;

4) за участие в конкурсах профессионального мастерства в области образования («Воспитатель года» и др.) и наличие призовых мест:

на местном уровне:

1 место – 15 000 рублей,

2 место – 10 000 рублей,

3 место – 5 000 рублей;

на уровне субъекта:

1 место – 20 000 рублей,

2 место – 15 000 рублей,

3 место – 10 000 рублей;

на федеральном уровне:

1 место – 25 000 рублей,

2 место – 20 000 рублей,

3 место – 15 000 рублей.

26.2.3. Надбавка за выполнение особо важных ответственных работ.

Данная надбавка устанавливается и выплачивается педагогическим работникам на период проведения и организации мероприятий.

27. Надбавка за качество выполняемых работ, оказываемых услуг.

Надбавка за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливается и выплачивается в следующем порядке:

1) Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливаются с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома, со дня присвоения почетного звания (награждения нагрудным знаком) и выплачиваются ежемесячно:

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

2) Надбавка педагогическим работникам за квалификационную категорию, устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией и выплачиваются ежемесячно:

за наличие высшей квалификационной категории – 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

за наличие I квалификационной категории – 15 процентов оклада, ставки заработной платы;

При прохождении педагогическим работником аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности устанавливается надбавка - в размере 5 процентов оклада, ставки заработной платы.

3) Надбавка работникам учреждения (за исключением педагогических работников, сторожей) за добросовестное и в полном объеме исполнение должностных обязанностей – в размере 100 процентов оклада.

28. Надбавка за стаж непрерывной работы.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждения по основной должности и выплачивается ежемесячно в процентах к окладу, ставке заработной платы:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5 процентов;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 процентов;

при стаже работы свыше 5 лет – 15 процентов.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных организациях;

время, когда педагогический работник (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 неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение.

29. Премияльные выплаты по итогам работы.

Ежемесячные премияльные выплаты устанавливаются и выплачиваются работникам учреждений по итогам работы (по основной должности) в соответствии с положением об оплате труда, а также с учетом выполнения критериев и показателей оценки эффективности труда работников.

Размер премияльных выплат по итогам работы за месяц устанавливается в процентах к окладу (в зависимости от объема средств на оплату труда, предусмотренного размером субсидии, предоставленной учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности).

Максимальный размер премияльных выплат по итогам работы работникам учреждения составляет 100 процентов оклада (ставки).

Снижение размера премии по итогам работы производится при наличии дисциплинарного взыскания в виде замечания – в размере 20 процентов, в виде выговора – в размере 50 процентов.

Перечень критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения прилагается к настоящему положению об оплате труда согласно приложению 4.

Премияльные выплаты по итогам работы для работников учреждения вновь принятым на работу, назначенным на должность, а также работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет, устанавливается в размере от 10 до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, на период до наступления срока принятия решения комиссией по установлению выплат и надбавок о подведении итогов и результатов деятельности работников.

Раздел V. Порядок установления окладов, ставок работникам учреждения.

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

31. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих работников образования, утвержденного приказом Министерством здравоохранения и социального развития от 26 августа 2010 г. № 761н.

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

1) увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

3) присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

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

осуществляется по окончании указанных периодов.

33. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждение не вправе:

1) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

2) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

3) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

4) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

5) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней» (в редакции постановления Правительства РФ от 24.09.2013 N 842), а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении.

34. Заведующий проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы).

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников организации несет заведующий.

35. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, производится в порядке согласно приложению 1 к настоящему Положению.

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

36. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация работников учреждения производится 1 раз в год. Расчет заработной платы работников учреждения утверждается заведующим учреждения и подлежит обязательному согласованию отделом образования.

37. На время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным причинам.

ПОРЯДОК ОПЛАТЫ

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

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

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

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
учитель - логопед	учитель-логопед;
учитель музыки общеобразовательного учреждения	музыкальный руководитель

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
выполнения критериев и показателей оценки эффективности деятельности
работников МБДОУ д/с № 2 «Сказка»

(фамилия, имя, отчество работника)
на установление премиальных выплат по итогам работы за

(указывается период работы)

Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой процент показателя к должностному окладу (максимальный коэффициент показателя) в соответствии с утвержденным Перечнем критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников	Выполнено (%)	
			Фактически (заполняется работником)	По оценке комиссии (заполняется членами комиссии)
1.	1.			
	2.			
Итого по критерию 1	X			
2.	1.			
	2.			
Итого по критерию 2	X			
Итого по всем критериям	X			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

"_____ 20__ г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

"Принято" "___" _____ 20__ г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена комиссии, ответственного за прием оценочных листов

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
выполнения критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников
МБДОУ д/с № 2 «Сказка»

на установление премиальных выплат по итогам работы за _____
(указывается период работы)

№ п/ п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Сумма процентов по критерию 1 (наименование критерия)		Сумма процентов по критерию 2 (наименование критерия)		Сумма процентов по критерию 3 (наименование критерия)		Общая сумма процентов по всем критериям	
		максима льно	выпол нено	максима льно	выпол нено	максима льно	выпол нено	максима льно	выпол нено
1.									
2.									
	Всего								

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель комиссии (Ф.И.О.) _____ (подпись)

Члены комиссии: (Ф.И.О.) _____ (подписи)

Секретарь комиссии: (Ф.И.О.) _____ (подпись)

« _____ » _____ 20 ____ г.

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников
МБДОУ д/с № 2 «Сказка»
для установления премиальной выплаты по итогам работы за месяц

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой показатель в процентах к должностно му окладу (%)
1	2	3	4
1.	Старший воспитатель		
1.	Реализация дополнительных проектов и авторских программ в дошкольной образовательной деятельности	1.1. Организация работы педагогических работников по созданию дополнительных проектов	8
		1.2. Методическое сопровождение при разработке авторских программ дошкольного образования	5
	Итого по 1 критерию		13
2.	Системные исследования и опытно-экспериментальная деятельность, мониторинги индивидуальных достижений воспитанников	2.1. Организация проведения мониторинга реализации федерального государственного стандарта дошкольного образования	5
		2.2. Организация систематических исследований достижений воспитанников и планирование опытно-экспериментальной деятельности	6
	Итого по 2 критерию		11
3.	Динамика индивидуальных результатов реализации основной образовательной программы дошкольного образования	3.1. Положительная динамика освоения воспитанниками основной образовательной программы дошкольного образования, в сравнении с предыдущим периодом	3
		3.2. Реализация дополнительных образовательных программ для работы с одаренными детьми	3
		3.3. Результативное использование в образовательном процессе инновационных технологий и методик	3
	Итого по 3 критерию		9
4.	Организация и реализация социальных мероприятий, программ и взаимодействие с	4.1. Методическое сопровождение и подготовка творческих и социально ориентированных мероприятий информационно-разъяснительной направленности на базе дошкольного образовательного учреждения с целью профилактики и пропаганде семейных ценностей, здорового образа	10

	родителями воспитанников: -по сохранению и укреплению здоровья детей; -по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе; -работа с детьми из социально-неблагополучных семей; -иные мероприятия	жизни и повышения качества услуг дошкольного образования и воспитания детей	
		4.2.Организация работы консультативного клуба и иных вариативных форм	2
		4.3.Организация профилактической работы по здоровому образу жизни, снижению заболеваемости и случаев травматизма воспитанников, использованию здоровьесберегающих технологий	2
		4.4.Организация и руководство работой воспитателей с детьми из социально - неблагополучных семей	1
		4.5.Реализация коррекционно - развивающих программ, программ для детей с ОВЗ	2
		4.6.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество оказания образовательных услуг и воспитания детей	2
Итого по 4 критерию			19
5.	Участие детей в конкурсах, соревнованиях, выставках и других мероприятиях различного уровня	5.1.Организация работы по участию воспитанников в конкурсных мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, спортивной направленности (в сравнении с предыдущим периодом) на уровне:	
		-дошкольного образовательного учреждения	3
		-района	3
		-края	3
Итого по 5 критерию			9
6.	Участие в коллективных педагогических проектах и наличие наград (грамот) по результатам педагогической деятельности в отчетном периоде	6.1.Участие в конкурсах, программах, инновационных проектах, грантах профессионального мастерства	2
		6.2.Организация и участие в педагогических чтениях, семинарах, открытых занятиях, мастер-классов, конференциях, методических объединениях, на различных уровнях, обобщение и распространение собственного педагогического опыта	10
		6.3.Наличие грамот (наград) за вклад в реализацию основной образовательной программы дошкольного образования за текущий период	2
		Итого по 6 критерию	
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры учреждения	7.1.Соответствие уровня развивающей среды требованиям дошкольного образования, обновление информационно-методического обеспечения образовательного процесса	8
		7.2.Участие в благоустройстве игровых зон и создании безопасных условий на территории дошкольного образовательного учреждения	8
		7.3.Использование информационно-коммуникативных технологий для связи с родительской общественностью (официальный сайт дошкольного образовательного учреждения, СМИ)	2
		7.4.Организация использования в образовательном процессе цифровых образовательных ресурсов и	2

		технологий нового поколения	
	Итого по 7 критерию		20
8.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	8.1. Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами дошкольного образовательного учреждения	5
	Итого по 8 критерию		5
	Итого по всем критериям для старшего воспитателя		100
2.	Воспитатель		
1.	Реализация дополнительных проектов и авторских программ в дошкольной образовательной деятельности	1.1. Участие в создании дополнительных проектов	8
		1.2. Наличие авторских программ дошкольного образования	4
	Итого по 1 критерию		12
2.	Системные исследования и опытно-экспериментальная деятельность, мониторинги индивидуальных достижений воспитанников	2.1. Проведение мониторинга реализации федерального государственного стандарта дошкольного образования (в размере 100% от общего числа воспитанников)	5
		2.2. Исследование достижений воспитанников и планирование опытно-экспериментальной деятельности	5
	Итого по 2 критерию		10
3.	Динамика индивидуальных результатов реализации основной образовательной программы дошкольного образования	3.1. Положительная динамика освоения воспитанниками основной образовательной программы дошкольного образования, в сравнении с предыдущим периодом	3
		3.2. Положительная динамика по реализации дополнительных образовательных программ для работы с одаренными детьми	3
		3.3. Результативное использование в образовательном процессе инновационных технологий и методик	3
	Итого по 3 критерию		9
4.	Организация и реализация социальных мероприятий, программ и взаимодействие с родителями воспитанников: -по сохранению и укреплению здоровья детей; -по физкультурно-оздоровительной и	4.1. Участие в подготовке творческих и социально ориентированных мероприятий информационно-разъяснительной направленности на базе дошкольного образовательного учреждения, с целью профилактики, пропаганды семейных ценностей, здорового образа жизни и повышения качества услуг дошкольного образования и воспитания детей	10
		4.2. Проведение работы консультативного клуба (пункт) и иных вариативных форм дошкольного образования	2
		4.3. Проведение профилактической работы по здоровому образу жизни, снижению заболеваемости и случаев травматизма воспитанников,	2

	спортивной работе; -работа с детьми из социально-неблагополучных семей; -иные мероприятия	использованию здоровьесберегающих технологий	
		4.4.Проведение работы с детьми из социально - неблагополучных семей	1
		4.5.Реализация коррекционно - развивающих программ, программ для детей с ОВЗ	2
		4.6.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество оказания образовательных услуг и воспитания детей	2
Итого по 4 критерию		19	
5.	Участие детей в конкурсах, соревнованиях, выставках и других мероприятиях различного уровня	5.1.Участие воспитанников в соревнованиях, конкурсных мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, спортивной направленности подготовленных воспитателем (в сравнении с предыдущим периодом), на уровне:	
		-дошкольного образовательного учреждения	3
		-района	3
		-края	3
Итого по 5 критерию		9	
6.	Участие в коллективных педагогических проектах и наличие наград (грамот) по результатам педагогической деятельности в отчетном периоде	6.1.Участие в конкурсах, программах, инновационных проектах, грантах профессионального мастерства	2
		6.2.Участие в педагогических чтениях, семинарах, открытых занятиях, мастер классов, конференциях, методических объединениях, на различных уровнях, обобщение и распространение собственного педагогического опыта	11
		6.3.Наличие грамот (наград) за вклад в реализацию основной образовательной программы дошкольного образования за текущий период	3
		Итого по 6 критерию	
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры учреждения	7.1.Соответствие уровня развивающей среды требованиям дошкольного образования, обновление информационно-методического обеспечения образовательного процесса	8
		7.2.Участие в благоустройстве игровых зон и создании безопасных условий на территории дошкольного образовательного учреждения	8
		7.3.Использование информационно-коммуникативных технологий для связи с родительской общественностью (участие в ведении официального сайта дошкольного образовательного учреждения, СМИ)	2
		7.4.Наличие цифровых образовательных ресурсов и технологий нового поколения в образовательном процессе	2
		Итого по 7 критерию	
8.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	8.1.Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-	5

		распорядительными документами дошкольного образовательного учреждения	
	Итого по 8 критерию		5
	Итого по всем критериям для воспитателя		100
3.	Музыкальный руководитель		
1.	Реализация дополнительных проектов и авторских программ в дошкольной образовательной деятельности	1.1. Участие в создании дополнительных проектов	8
		1.2. Наличие авторских программ дошкольного образования	4
	Итого по 1 критерию		12
2.	Системные исследования и опытно-экспериментальная деятельность, мониторинги индивидуальных достижений воспитанников	2.1. Проведение мониторинга реализации федерального государственного стандарта дошкольного образования (в размере 100% от общего числа воспитанников)	5
		2.2. Исследование достижений воспитанников и планирование опытно - экспериментальной деятельности	5
	Итого по 2 критерию		10
3.	Динамика индивидуальных результатов реализации основной образовательной программы (музыкальной) дошкольного образования	3.1. Положительная динамика освоения воспитанниками музыкальной образовательной программы дошкольного образования, в сравнении с предыдущим периодом	3
		3.2. Положительная динамика по реализации дополнительных музыкальных образовательных программ для работы с одаренными детьми	3
		3.3. Результативное использование в образовательном процессе инновационных технологий и методик музыкального воспитания	3
	Итого по 3 критерию		9
4.	Организация и реализация социальных мероприятий, программ и взаимодействие с родителями воспитанников: -по сохранению и укреплению здоровья детей; -по музыкальному сопровождению мероприятий творческой и спортивной	4.1. Участие в подготовке творческих и социально ориентированных мероприятий на базе дошкольного образовательного учреждения по профилактике, пропаганде семейных ценностей, здорового образа жизни с целью повышения качества услуг дошкольного образования и воспитания детей	10
		4.2. Проведение работы консультативного клуба (пункт) и иных вариативных форм дошкольного образования, наличие рекомендаций воспитателям групп и родителям воспитанников по музыкальному развитию и образованию детей	2
		4.3. Проведение профилактической работы по здоровому образу жизни, мероприятиях спортивной направленности и использование здоровьесберегающих технологий (музыкальное сопровождение)	1

	направленности; -работа с детьми из социально-неблагополучных семей; -иные мероприятия	4.4.Проведение работы по музыкальному развитию с детьми из социально - неблагополучных семей	2
		4.5.Реализация коррекционно - развивающих программ и программ для детей с ОВЗ (музыкальное развитие)	2
		4.6.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество оказания музыкальных образовательных услуг и воспитания детей	2
	Итого по 4 критерию		19
5.	Участие детей в музыкальных конкурсах и других мероприятиях различного уровня	5.1.Участие воспитанников в конкурсных мероприятиях художественно-эстетической, патриотической и музыкальной направленности, подготовленных музыкальным руководителем (в сравнении с предыдущим периодом), на уровне:	
		-дошкольного образовательного учреждения	3
		-района	3
	Итого по 5 критерию		9
6.	Участие в коллективных педагогических проектах и наличие наград (грамот) по результатам педагогической деятельности в отчетном периоде	6.1.Участие в конкурсах, программах, инновационных проектах, грантах профессионального мастерства	2
		6.2.Участие в педагогических семинарах, открытых занятиях, мастер классов, конференциях, методических объединениях на различных уровнях, обобщение и распространение собственного педагогического опыта	9
		6.3.Наличие грамот (наград) за вклад в реализацию основной образовательной программы дошкольного образования за текущий период	3
	Итого по 6 критерию		14
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры учреждения	7.1.Соответствие уровня развивающей среды требованиям дошкольного образования, обновление информационно-методического обеспечения образовательного процесса, в части музыкального развития детей	8
		7.2.Участие в оформлении музыкального зала и создании комфортных и безопасных условий на его территории	8
		7.3.Использование информационно-коммуникативных технологий для связи с родительской общественностью (участие в ведении официального сайта дошкольного образовательного учреждения, СМИ)	2
		7.4.Наличие цифровых образовательных ресурсов и технологий нового поколения в музыкальном сопровождении образовательного процесса	2
Итого по 7 критерию		20	
8.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	8.1.Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-	5

		распорядительными документами дошкольного образовательного учреждения	
	Итого по 8 критерию		5
	Итого по всем критериям для музыкального руководителя		100
4.	Педагог - психолог		
1.	Реализация дополнительных проектов и авторских программ в образовательной деятельности	1.1.Участие в создании дополнительных проектов (развивающие коррекционные программы, социально-психологические, творческие и др.)	8
		1.2. Наличие авторских программ дошкольного образования	6
		Итого по 1 критерию	14
2.	Системные исследования, мониторинги, психологический контроль	2.1.Проведение мониторинга реализации федерального государственного стандарта дошкольного образования в размере 100% от общего числа воспитанников	5
		2.2.Качественное ведение банка данных воспитанников, охваченных различными формами психологического контроля и мониторинга	4
		2.3.Увеличение количества воспитанников прошедших психологическое исследование, в сравнении с предыдущим периодом	3
		Итого по 2 критерию	12
3.	Динамика индивидуальных результатов образовательной деятельности педагога	3.1.Рост достижений воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, в сравнении с предыдущим периодом	2
		3.2.Снижение количества пропусков посещений воспитанниками дошкольного образовательного учреждения по неуважительным причинам, в сравнении с предыдущим периодом	1
		3.3.Увеличение доли детей, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных педагогом, в сравнении с предыдущим периодом	3
		3.4.Увеличение количества обращений за консультациями по вопросам развития, воспитания и поведения детей, в сравнении с предыдущим периодом:	
		-от воспитателей	2
		-от родителей	3
		Итого по 3 критерию	11
4.	Организация и реализация социальных мероприятий и программ и взаимодействие с родителями воспитанников:	4.1. Участие в подготовке творческих и социально ориентированных мероприятий информационно-разъяснительной направленности на базе дошкольного образовательного учреждения, с целью профилактики, пропаганды семейных ценностей, здорового образа жизни и повышения качества услуг дошкольного образования и воспитания детей	5
		4.2. Участие в проведении профилактической работы	3

	-по сохранению и укреплению здоровья детей; -работа с детьми из социально-неблагополучных семей; -иные мероприятия	по здоровому образу жизни, снижению заболеваемости воспитанников и случаев травматизма, использование здоровьесберегающих технологий и современных методик психологической направленности	
		4.3. Организация своевременной и оперативной работы по оказанию адресной помощи детям из социально-неблагополучных семей, попавшим в трудную жизненную ситуацию	3
		4.4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество психологической подготовки воспитанников в процессе деятельности дошкольного образовательного учреждения	4
Итого по 4 критерию		15	
5.	Участие детей в конкурсах, соревнованиях, выставках и других мероприятиях различного уровня	5.1. Увеличение количества воспитанников подготовленных педагогом для участия в конкурсах, соревнованиях, выставках и т.п. (в сравнении с предыдущим периодом) на уровне:	
		-образовательного учреждения	3
		-района	3
		-края	4
Итого по 5 критерию		10	
6.	Участие в коллективных педагогических проектах и наличие наград (грамот) по результатам педагогической деятельности в отчетном периоде	6.1. Участие в конкурсах, программах, инновационных проектах, грантах профессионального мастерства, на уровне:	
		-района	2
		-края	3
		6.2. Участие в педагогических чтениях, семинарах, конференциях, методических объединениях на различных уровнях (районном, краевом, всероссийском)	2
		6.3. Наличие грамот (наград) за вклад в образовательную деятельность организации за текущий период на уровне:	
		-образовательного учреждения	2
		-района	3
		-края	3
Итого по 6 критерию		15	
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры учреждения	7.1. Соответствие развивающей среды требованиям работы психологической направленности в дошкольном образовании, обновление информационно-психологического обеспечения, использование современных психологических технологий и методик в дошкольной образовательной деятельности	5
		7.2. Участие в благоустройстве и создании безопасных условий на территории образовательного учреждения	2
		7.3. Эстетическое и тематическое оформление помещений групп (закрепленного кабинета)	3
		7.4. Участие в ведении официального сайта	2

		дошкольного образовательного учреждения	
		7.5.Участие в мероприятиях по улучшению материально-технической базы дошкольного образовательного учреждения	2
	Итого по 7 критерию		14
8.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	8.1.Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами образовательного учреждения	5
	Итого по 8 критерию		5
	Итого по всем критериям для педагога - психолога		100
5.	Учитель-логопед		
1.	Реализация дополнительных проектов и авторских программ в образовательной деятельности	1.1. Участие в создании дополнительных проектов	8
		1.2.Наличие авторских программ дошкольного образования	5
	Итого по 1 критерию		13
2.	Системные исследования, мониторинги, различной формы контроля логопедической направленности	2.1.Проведение мониторинга реализации федерального государственного стандарта дошкольного образования (в размере 100% от общего числа воспитанников у педагога)	5
		2.2.Качественное ведение банка данных воспитанников, охваченных различными формами логопедического контроля и мониторинга	3
		2.3.Увеличение количества воспитанников, прошедших логопедическое исследование, в сравнении с предыдущим периодом	3
	Итого по 2 критерию		11
3.	Динамика индивидуальных результатов образовательной деятельности педагога	3.1.Доля воспитанников, охваченных систематическими групповыми и индивидуальными занятиями по выявлению отклонений в развитии, поведении и обучении, от общего количества воспитанников дошкольного образовательного учреждения	5
		3.2.Положительная динамика достижений в развитии, поведении и обучении воспитанников, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи, в сравнении с предыдущим периодом	3
		3.3.Положительная динамика коррекционной развивающей помощи воспитанникам из социально-неблагополучных семей, нуждающихся в логопедическом сопровождении, в сравнении с предыдущим периодом	3
		3.4.Увеличение количества обращений за консультациями по вопросам решения проблем, связанных с нарушением в развитии устной и письменной речи, в сравнении с предыдущим периодом:	

		-от воспитателей	3
		-от родителей	3
	Итого по 3 критерию		17
4.	Организация и реализация социальных мероприятий и программ и взаимодействие с родителями воспитанников: -по сохранению и укреплению здоровья детей; -работа с детьми из социально-неблагополучных семей; -иные мероприятия	4.1.Участие в подготовке и проведении мероприятий информационно-разъяснительной направленности на базе дошкольного образовательного учреждения, с целью профилактики, пропаганды семейных ценностей, здорового образа жизни и повышения качества услуг (логопедических) дошкольного образования и воспитания детей	5
		4.2.Организация своевременной и оперативной работы по оказанию адресной помощи воспитанникам, имеющим нарушения в развитии устной и письменной речи	3
		4.3.Проведение профилактической работы по здоровому образу жизни, снижению заболеваемости воспитанников и случаев травматизма, использование здоровьесберегающих технологий, современных методик логопедической направленности	5
		4.4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество логопедической помощи воспитанников в рамках дошкольного образовательного процесса и воспитания детей	4
	Итого по 4 критерию		17
5.	Участие в конкурсах, выставках и других мероприятиях	5.1.Увеличение количества воспитанников, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи, подготовленных педагогом для участия в конкурсах, выставках и т.п. (в сравнении с предыдущим периодом) на уровне:	
		-образовательного учреждения	3
		-района	3
		-края	3
	Итого по 5 критерию		9
6.	Участие в коллективных педагогических проектах и наличие наград (грамот) по результатам педагогической (логопедической) деятельности в отчетном периоде	6.1.Участие в конкурсах, программах, инновационных проектах, грантах профессионального мастерства	6
		6.2.Участие в педагогических чтениях, семинарах, конференциях, методических объединениях на различных уровнях	6
		6.3.Наличие грамот (наград) за вклад в деятельность дошкольного образовательного учреждения за текущий период	3
	Итого по 6 критерию		15
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры учреждения	7.1.Соответствие уровня развивающей среды требованиям работы логопедической направленности в дошкольном образовании, обновление информационно-логопедического сопровождения воспитанников, использование здоровьесберегающих технологий и методик в образовательной	5

		деятельности	
		7.2.Участие в благоустройстве и создании безопасных условий на территории дошкольного образовательного учреждения	2
		7.3.Участие в учебном, эстетическом и тематическом оформлении помещений групп (закрепленного кабинета)	3
		7.4.Участие в ведении официального сайта дошкольного образовательного учреждения	30
	Итого по 7 критерию		13
8.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	8.1.Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами образовательной организации	5
	Итого по 8 критерию		5
	Итого по всем критериям для учителя-логопеда		100
6	Заведующий хозяйством		
1.	Соответствие административно-хозяйственной деятельности дошкольного образовательного учреждения требованиям законодательства	1.Организация и проведение технических мероприятий в период подготовки в дошкольном образовательном учреждении к новому учебному году и осенне-зимнему периоду	4
		2.Отсутствие сроков нарушения предоставления, по требованию контролирующих, надзорных органов иных организаций, документации по хозяйственно-эксплуатационной деятельности дошкольного образовательного учреждения	4
		3.Отсутствие предписаний контрольных, надзорных органов по хозяйственно-эксплуатационной деятельности дошкольного образовательного учреждения	4
	Итого по 1 критерию		12
2.	Материально-техническое обеспечение условий образовательного процесса	1.Качество выполнения работ по санитарно-гигиеническому и эпидемиологическому состоянию помещений, зданий и сооружений, благоустройству территории образовательного учреждения, обеспечению режима здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса	6
		2.Своевременное и оперативное решение возникающих аварийных ситуаций	5
		3.Обеспечение бесперебойной работы: -сетей электро-, водо-, теплоснабжения -приборов учета энергоресурсов, -средств автоматической пожарной сигнализации, -тревожной кнопки, -средств антитеррористической защищенности	5
		4.Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, предметов обихода, средств пожаротушения, средств индивидуальной защиты, специальной одежды и обуви, их своевременное восстановление, пополнение и проведение	5

		инвентаризации на отчетную дату	
		5.Контроль и соблюдение сроков проведения: -поверки приборов учета (электро-, водо-, теплоснабжения), -лабораторные испытания изоляции в электроустановках, -испытание диэлектрических средств защиты, -огнезащитная обработка деревянных конструкций, сооружений, -испытание пожарных лестниц	5
		6.Организация мероприятий по соблюдению режима экономии потребления энергоресурсов в натуральных показателях, в течение отчетного периода (полугодие)	4
		7.Положительный результат инвентаризации товарно-материальных ценностей: отсутствие недостач (излишек)	4
	Итого по 2 критерию		34
3.	Контроль работы технического и обслуживающего персонала дошкольного образовательного учреждения	1.Своевременная организация обучения технического и обслуживающего персонала по технике безопасности, инструктажам (первичный, периодический) и иным обучающим мероприятиям в соответствии с законодательством	10
		2.Отсутствие замечаний и жалоб со стороны участников образовательного процесса (воспитанники, педагогические работники, родители) к работе обслуживающего персонала учреждения	7
	Итого по 3 критерию		17
4.	Создание элементов инфраструктуры образовательного учреждения, в части материально-технической базы и инженерных сетей и сооружений	1.Обеспечение и соблюдение норм и правил безопасности жизнедеятельности, стандартов безопасности труда в помещениях дошкольного образовательного учреждения	4
		2.Оперативное выполнение заявок педагогических работников на устранение технических неполадок в помещениях	5
		3.Организация мероприятий по улучшению состояния материально-технической базы дошкольного образовательного учреждения, благоустройству, озеленению и уборки территории, созданию комфортных условий в помещениях	10
		4.Своевременная организация работ по текущему и капитальному ремонту зданий, сооружений дошкольного образовательного учреждения	6
	Итого по 4 критерию		25
5.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1.Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами дошкольного образовательного учреждения	5
		2.Своевременное заключение муниципальных контрактов (договоров) с поставщиками	4

		(подрядчиками) на приобретение товаров, услуг, работ по техническому обслуживанию, оснащению, текущему и капитальному ремонту в дошкольном образовательном учреждении	
		3.Участие в составлении организационно-распорядительных документов дошкольного образовательного учреждения, программ, планов, паспортов, инструкций, в части материально-технического обеспечения и хозяйственно-эксплуатационной деятельности	3
	Итого по 5 критерию		12
	Итого по всем критериям для завхоза		100
7	Помощник воспитателя		
1.	Обеспечение условий для организации образовательного процесса, присмотра и ухода	1.Качественное взаимодействие с воспитателем группы по организации образовательного процесса	5
		2.Участие в подготовке и проведении детских праздников, утренников, конкурсов, открытых занятий	5
		3.Обеспечение требований к организации питания воспитанников в группе (сервировка стола, режим питания, соблюдение санитарных норм)	10
		4.Качество ежедневной и генеральной уборки помещений группы, строгое соблюдение санитарно-гигиенического режима в группе в соответствии с требованиями СанПиН	10
		5.Соблюдение графика проветривания помещений, питьевого режима воспитанников и получения готовой пищевой продукции из пищеблока	5
		6.Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения и медицинского персонала	5
	Итого по 1 критерию		40
2.	Обеспечение условий для реализации социальных мероприятий и программ взаимодействия с родителями воспитанников по сохранению здоровья и приобщения детей к труду	1.Снижение уровня заболеваемости воспитанников в группе в сравнении с предыдущим периодом	10
		2.Обеспечение безопасных условий пребывания воспитанников в группе, отсутствие случаев травматизма	15
	Итого по 2 критерию		25
3.	Создание элементов образовательной инфраструктуры и участие в мероприятиях по развитию материально-технической базы	1.Участие в создании безопасной развивающей среды, соответствующей психологическим, гигиеническим требованиям дошкольного образования, подготовка помещений к праздникам	10
		2.Участие в благоустройстве игровых зон в помещениях группы и на территории учреждения	10
		3.Участие в эстетическом, тематическом и информационном оформлении помещений группы	5

	учреждения	4.Участие в подготовке помещений учреждения к новому учебному году (ремонтные работы)	5
	Итого по 3 критерию		30
4.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1.Качественное и своевременное предоставление сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами дошкольного образовательного учреждения	5
	Итого по 4 критерию		5
	Итого по всем критериям помощника воспитателя:		100
8	Кастелянша		
1.	Обеспечение условий образовательного процесса, в части содержания и хранения мягкого инвентаря и специальной одежды	1.Соблюдение графика смены постельного белья, спецодежды работников учреждения и иного мягкого инвентаря	15
		2.Качество ежедневной и генеральной уборки в служебном помещении, соблюдение санитарно-технического состояния оборудования, в соответствии с требованиями СанПиН и техники безопасности	10
		3.Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил хранения мягкого инвентаря и специальной одежды	10
	Итого по 1 критерию		35
2.	Организация учета и хранения материальных ценностей (мягкого инвентаря и специальной одежды)	1.Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации материальных ценностей (ревизии)	10
		2.Соблюдение сроков списания мягкого инвентаря и специальной одежды	10
		3.Качество ведения документации по учету, хранению и движению материальных ценностей (мягкий инвентарь и специальная одежда)	10
	Итого по 2 критерию		30
3.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	1.Участие в создании элементов безопасной среды в служебных помещениях, соответствующей санитарно-гигиеническим требованиям в дошкольном образовании	5
		2.Участие в благоустройстве игровых зон на территории учреждения	5
		3.Участие в эстетическом, тематическом и праздничном оформлении помещений учреждения	10
		4.Своевременный ремонт мягкого инвентаря, специальной одежды и пошив костюмов для проведения праздников, утренников	10
	Итого по 3 критерию		30
4.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1. Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами дошкольного образовательного учреждения	5
	Итого по 4 критерию		5

	Итого по всем критериям кастелянши		100
9	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды		
1.	Обеспечение условий образовательного процесса, в части содержания и хранения мягкого инвентаря и специальной одежды	1. Соблюдение графика стирки и глажки постельного белья, специальной одежды работников учреждения и иного мягкого инвентаря	20
		2. Качество ежедневной и генеральной уборки в служебном помещении (прачечная), соблюдение санитарно-технического состояния оборудования прачечной, в соответствии с требованиями СанПиН и техники безопасности	15
		3. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил стирки и хранения мягкого инвентаря и специальной одежды	15
	Итого по 1 критерию		50
2.	Организация учета и хранения материальных ценностей (мягкого инвентаря и специальной одежды)	1. Отсутствие недостатков мягкого инвентаря и специальной одежды, хранящейся в помещении прачечной	10
		2. Качество ведения документации по учету, хранению и выдаче мягкого инвентаря и специальной одежды, согласно установленному графику в учреждении	10
	Итого по 2 критерию		20
3.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	1. Участие в создании элементов безопасной среды в служебных помещениях, соответствующей санитарно-гигиеническим требованиям в дошкольном образовании	5
		2. Участие в благоустройстве игровых зон на территории учреждения	5
		3. Обеспечение своевременного ремонта мягкого инвентаря, специальной одежды	15
	Итого по 3 критерию		25
4.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1. Своевременное предоставление сведений и документов, в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами дошкольного образовательного учреждения	5
	Итого по 4 критерию		5
	Итого по всем критериям машиниста по стирке белья		100
10	Сторож		
1.	Участие в хозяйственно-эксплуатационной деятельности в соответствии с локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения и требованиями законодательства в	1. Обеспечение соблюдения пропускного режима в период дежурства	20
		2. Отсутствие замечаний в период дежурства:	
		-по соблюдению правил пожарной безопасности, техники безопасности и охраны труда	10
		-по соблюдению установленного графика дежурства	10
		-по санитарно-гигиеническому состоянию служебного помещения	10
		3. Недопущение аварийных ситуаций в помещениях, зданиях, инженерных сетях в период дежурства	10

	сфере образования		
	Итого по 1 критерию		60
2.	Участие в функционировании инфраструктуры инженерно-технического обеспечения и материально-технической базы дошкольного образовательного учреждения	1.Участие в мероприятиях по созданию и функционированию инфраструктуры и материально-технической базы образовательного учреждения соответствующей, требованиям законодательства в сфере образования	20
		2.Участие в мероприятиях по улучшению материально-технической базы дошкольного образовательного учреждения	8
		3.Участие в благоустройстве и создание безопасных и комфортных условий на территории дошкольного образовательного учреждения	7
	Итого по 2 критерию		35
3.	Уровень состояния исполнительной дисциплины	1.Качественное и своевременное заполнение документов (журналов), в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами дошкольного образовательного учреждения	5
	Итого по 3 критерию		5
	Итого по всем критериям для сторожа		100
11	Дворник		
1.	Участие в хозяйственно-эксплуатационной деятельности в соответствии с локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения и требованиями законодательства в сфере образования	1.Отсутствие замечаний:	
		-по санитарно-гигиеническому состоянию территории дошкольного образовательного учреждения	10
		-по соблюдению правил пожарной безопасности, техники безопасности и охраны труда	10
		-по санитарно-гигиеническому состоянию служебного помещения	10
		2.Обеспечение сохранности инвентаря и иных материальных ценностей дошкольного образовательного учреждения, в пределах компетенции	10
		3.Систематическое и качественное выполнение работ по обрезке деревьев и кустарников, уборке травы на территории дошкольного образовательного учреждения	10
		4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	10
	Итого по 1 критерию		60
2.	Участие в функционировании инфраструктуры инженерно-технического обеспечения и материально-технической базы дошкольного образовательного учреждения	1.Участие в мероприятиях по созданию и функционированию инфраструктуры и материально-технической базы дошкольного образовательного учреждения соответствующей, требованиям законодательства в сфере образования	20
		2.Участие в мероприятиях по улучшению материально-технической базы дошкольного образовательного учреждения	8
		3.Участие в благоустройстве и создание безопасных и комфортных условий на территории дошкольного образовательного учреждения	7

	Итого по 2 критерию		35
3.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1. Качественное и своевременное заполнение документов (журналов), в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами дошкольного образовательного учреждения	5
	Итого по 3 критерию		5
	Итого по всем критериям для дворника		100

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 1 К ПОЛОЖЕНИЮ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 2 «Сказка»

от 01 августа 2019 года

1. Внести в приказ от 09 января 2019 года № 1 о/д «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Сказка» изменение, изложив пункт 12 раздела I «Общие положения» в следующей редакции:

«12. Размер оплаты труда работника Учреждения за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, оплата выполнения работы сверхустановленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни), выплаты за работу в пустынных и безводных местностях, не включаются.

Отдельным категориям работников, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), среднемесячная заработная плата которых с учетом выплат и надбавок не достигает минимального размера оплаты труда, работодателем производится доведение заработной платы работников до установленного минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации».

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 2 К ПОЛОЖЕНИЮ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 2 «Сказка»

от 23 октября 2019 года

1. Внести в положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Сказка», утвержденное приказом от 09 января 2019 года № 1 о/д следующие изменения:

1.1.В подпункте 1 пункта 15 таблицу изложить в следующей редакции:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (руб.)
1.	1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	4 215

1.2.В подпункте 1 пункта 16 таблицу изложить в следующей редакции:

№ п/п	Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень		
1.	Заведующий хозяйством	5 600
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
4 квалификационный уровень		
2	Ведущий экономист	6 872
3.	Ведущий специалист по закупкам	6 872

1.3.В подпункте 1 пункта 17 таблицу изложить в следующей редакции:

№ п/п	Наименование должностей, разрядов работ	Должностной оклад (руб.)
1	2	3
1.	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож, дворник, кастелянша	3 976
2.	2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: машинист по стирке и ремонту спецодежды	4 165

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 3 К ПОЛОЖЕНИЮ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 2 «Сказка»

от 30 января 2020 года

1.Внести в приказ от 09 января 2019 года № 1 о/д «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Сказка» следующие изменения:

1.1.В подпункте 2 пункта 15 таблицу изложить в следующей редакции:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (руб.)
1.	1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	6650
2.	3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	7500
3.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель, учитель-логопед	8000

1.2.В подпункте 1 пункта 17 в строке 1 графы 2 исключить слово «сторож».

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 4

К ПОЛОЖЕНИЮ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 2 «Сказка»

от 25 декабря 2020 года

1.Внести в приказ от 09 января 2019 года № 1 о/д «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Сказка» следующие изменения:

1.1.В подпункте 1 пункта 17 таблицу изложить в следующей редакции:

№	Наименование должностей, разрядов работ	Должностной оклад (руб.)
1	2	3
1.	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, кастелянша, уборщик служебных помещений	3976,00
2.	2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: машинист по стирке белья	4165,00

1.2.Подпункт 2 пункта 26.1. дополнить абзацем следующего содержания:

«за работу по организационно – методическому наполнению, сопровождению автоматизированной информационной системы дополнительного образования детей («Навигатор дополнительного образования детей Ставропольского края») – до 20 процентов оклада, ставки заработной платы.

1.3.Приложение 4 дополнить таблицей следующего содержания:

12	Уборщик служебных помещений		
1.	Участие в хозяйственно-эксплуатационной деятельности в соответствии с локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения и требованиями законодательства в сфере образования	1.Отсутствие замечаний:	
		-по санитарно-гигиеническому состоянию помещений дошкольного образовательного учреждения	15
		-по соблюдению правил пожарной безопасности, техники безопасности и охраны труда	15
		2.Обеспечение сохранности инвентаря и иных материальных ценностей дошкольного образовательного учреждения, в пределах компетенции	15
		3.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	15
Итого по 1 критерию			60
2.	Участие в функционировании инфраструктуры инженерно-технического	1.Участие в мероприятиях по созданию и функционированию инфраструктуры и материально-технической базы дошкольного образовательного учреждения соответствующей, требованиям законодательства в сфере образования	20

	обеспечения и материально-технической базы дошкольного образовательного учреждения	2.Участие в мероприятиях по улучшению материально-технической базы дошкольного образовательного учреждения	8
		3.Участие в благоустройстве и создание безопасных и комфортных условий на территории дошкольного образовательного учреждения	7
	Итого по 2 критерию		35
3.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	1.Качественное и своевременное заполнение документов (журналов), в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами дошкольного образовательного учреждения	5
Итого по 3 критерию		5	
Итого по всем критериям для дворника		100	

1.4.Пункты 1, 2 приложения 4 изложить в следующей редакции:

Приложения 1, 2 приложения 1 изложить в следующей редакции:			
№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой показатель в процентах к должностн ому окладу (%)
1	2	3	4
1.	Старший воспитатель		
1.	Реализация дополнительных проектов и авторских программ в дошкольной образовательной деятельности	1.1.Организация работы педагогических работников по созданию дополнительных проектов	8
		1.2.Методическое сопровождение при разработке авторских программ дошкольного образования	5
Итого по 1 критерию			13
2.	Системные исследования и опытно-экспериментальная деятельность, мониторинги индивидуальных достижений воспитанников	2.1.Организация проведения мониторинга реализации федерального государственного стандарта дошкольного образования	5
		2.2.Организация систематических исследований достижений воспитанников и планирование опытно - экспериментальной деятельности	6
Итого по 2 критерию			11
3.	Динамика индивидуальных результатов реализации основной образовательной программы	3.1.Положительная динамика освоения воспитанниками основной образовательной программы дошкольного образования, в сравнении с предыдущим периодом	3
		3.2. Реализация дополнительных образовательных программ	3

	дошкольного образования	3.3.Результативное использование в образовательном процессе инновационных технологий и методик	3
	Итого по 3 критерию		9
4.	Организация и реализация социальных мероприятий, программ и взаимодействия с родителями воспитанников: -по сохранению и укреплению здоровья детей; -по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе; -работа с детьми из социально-неблагополучных семей; -иные мероприятия	4.1.Методическое сопровождение и подготовка творческих и социально ориентированных мероприятий информационно-разъяснительной направленности на базе дошкольного образовательного учреждения с целью профилактики и пропаганде семейных ценностей, здорового образа жизни и повышения качества услуг дошкольного образования и воспитания детей	10
		4.2.Организация работы консультативного клуба и иных вариативных форм	2
		4.3.Организация профилактической работы по здоровому образу жизни, снижению заболеваемости и случаев травматизма воспитанников, использованию здоровьесберегающих технологий	2
		4.4.Организация и руководство работой воспитателей с детьми из социально - неблагополучных семей	1
		4.5.Реализация коррекционно - развивающих программ, программ для детей с ОВЗ	2
		4.6.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество оказания образовательных услуг и воспитания детей	2
	Итого по 4 критерию		19
5.	Участие детей в конкурсах, соревнованиях, выставках и других мероприятиях различного уровня	5.1.Организация работы по участию воспитанников в конкурсных мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, спортивной направленности на различных уровнях	9
	Итого по 5 критерию		9
6.	Участие в коллективных педагогических проектах и наличие наград (грамот) по результатам педагогической деятельности в отчетном периоде	6.1.Участие в конкурсах, программах, инновационных проектах, грантах профессионального мастерства и роста	4
		6.2.Организация и участие в педагогических чтениях, семинарах, открытых занятиях, мастер-классов, конференциях, методических объединениях, на различных уровнях, обобщение и распространение собственного педагогического опыта	10
	Итого по 6 критерию		14
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры учреждения	7.1.Соответствие уровня развивающей среды требованиям дошкольного образования, обновление информационно-методического обеспечения образовательного процесса	8
		7.2.Участие в благоустройстве игровых зон и создании безопасных условий на территории	8

		дошкольного образовательного учреждения	
		7.3.Использование информационно-коммуникативных технологий для связи с родительской общественностью (официальный сайт дошкольного образовательного учреждения, СМИ)	2
		7.4.Организация использования в образовательном процессе цифровых образовательных ресурсов и технологий нового поколения	2
	Итого по 7 критерию		20
8.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	8.1.Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-распорядительными документами дошкольного образовательного учреждения	5
	Итого по 8 критерию		5
	Итого по всем критериям для старшего воспитателя		100
2.	Воспитатель		
1.	Реализация дополнительных проектов и авторских программ в дошкольной образовательной деятельности	1.1.Участие в создании дополнительных проектов	8
		1.2.Наличие авторских программ дошкольного образования	4
	Итого по 1 критерию		12
2.	Системные исследования и опытно-экспериментальная деятельность, мониторинги индивидуальных достижений воспитанников	2.1.Проведение мониторинга реализации федерального государственного стандарта дошкольного образования (в размере 100% от общего числа воспитанников)	5
		2.2.Исследование достижений воспитанников и планирование опытно - экспериментальной деятельности	5
	Итого по 2 критерию		10
3.	Динамика индивидуальных результатов реализации основной образовательной программы дошкольного образования	3.1.Положительная динамика освоения воспитанниками основной образовательной программы дошкольного образования, в сравнении с предыдущим периодом	3
		3.2.Положительная динамика по реализации дополнительных образовательных программ	3
		3.3.Результативное использование в образовательном процессе инновационных технологий и методик	3
	Итого по 3 критерию		9
4.	Организация и реализация социальных мероприятий, программ и взаимодействие с родителями	4.1.Участие в подготовке творческих и социально ориентированных мероприятий информационно-разъяснительной направленности на базе дошкольного образовательного учреждения, с целью профилактики, пропаганды семейных ценностей, здорового образа жизни и повышения качества услуг дошкольного образования и воспитания детей	10

	воспитанников: -по сохранению и укреплению здоровья детей; -по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе; -работа с детьми из социально-неблагополучных семей; -иные мероприятия	4.2.Проведение работы консультативного клуба (пункт) и иных вариативных форм дошкольного образования	2
		4.3.Проведение профилактической работы по здоровому образу жизни, снижению заболеваемости и случаев травматизма воспитанников, использованию здоровьесберегающих технологий	2
		4.4.Проведение работы с детьми из социально - неблагополучных семей	1
		4.5.Реализация коррекционно - развивающих программ, программ для детей с ОВЗ	2
		4.6.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество оказания образовательных услуг и воспитания детей	2
Итого по 4 критерию			19
5.	Участие детей в конкурсах, соревнованиях, выставках и других мероприятиях различного уровня	5.1.Участие воспитанников в соревнованиях, конкурсных мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, спортивной направленности подготовленных воспитателем на различных уровнях	9
Итого по 5 критерию			9
6.	Участие в коллективных педагогических проектах и наличие наград (грамот) по результатам педагогической деятельности в отчетном периоде	6.1.Участие в конкурсах, программах, инновационных проектах, грантах профессионального мастерства и роста	5
		6.2.Участие в педагогических чтениях, семинарах, открытых занятиях, мастер классов, конференциях, методических объединениях, на различных уровнях, обобщение и распространение собственного педагогического опыта	11
Итого по 6 критерию			16
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры учреждения	7.1.Соответствие уровня развивающей среды требованиям дошкольного образования, обновление информационно-методического обеспечения образовательного процесса	8
		7.2.Участие в благоустройстве игровых зон и создании безопасных условий на территории дошкольного образовательного учреждения	8
		7.3.Использование информационно-коммуникативных технологий для связи с родительской общественностью (участие в ведении официального сайта дошкольного образовательного учреждения, СМИ)	2
		7.4.Наличие цифровых образовательных ресурсов и технологий нового поколения в образовательном процессе	2
Итого по 7 критерию			20
8.	Уровень состояния исполнительской дисциплины	8.1.Качественная и своевременная сдача отчетов, сведений и документов в соответствии с нормативными актами и организационно-	5

	распорядительными документами дошкольного образовательного учреждения	
Итого по 8 критерию		5
Итого по всем критериям для воспитателя		100

Приложение № 4
к Коллективному договору
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 2 «Сказка»

Форма расчетного листка

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА 20____

Организация: МБДОУ д/с № 2 "Сказка"
 Подразделение:

К выплате:
 Должность:
 Оклад (тариф):

Подразделение:				Склад (тариф):				
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						НДФЛ		
						Профсоюзные взносы		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало 0.00 Долг предприятия на конец 0.00

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей:

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА МБДОУ д/с № 2 «Сказка»**

Администрация МБДОУ д/с № 2 «Сказка» в лице заведующего Казаковой Ларисы Викторовны и работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Обрященко Натальи Александровны составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация МБДОУ д/с № 2 «Сказка» со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ "Об образовании", Трудовым кодексом РФ в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемого учредителем.

2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ "Об образовании", Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3. Администрация обязуется:

3.1. Предоставлять работникам МБДОУ д/с № 2 «Сказка» работу по профилю их специализации в объеме нагрузки установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2. Предоставлять отпуска в соответствии с графиком.

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5. Обеспечивать помещения здания учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Организовывать питание детей.

3.7. Обеспечивать воспитательно-образовательный процесс учебными пособиями и инвентарём.

3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

4. Работники учреждения обязуются:

4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены, требовать их соблюдения от воспитанников.

4.2.Выполнять свои должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда.

4.3.Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в группах проветривание и влажную уборку.

4.4.Обеспечивать контроль за поведением воспитанников на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.5.Обеспечивать безопасность воспитанников при проведении различных мероприятий.

4.6.Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5.При невыполнении работниками МБДОУ своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6.При невыполнении администрацией МБДОУ своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Заведующий
МБДОУ д/с № 2 «Сказка»

 И.В. Куцакова



Председатель ПК
МБДОУ д/с № 2 «Сказка»

 Н.А. Обрященко



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
на 2024-2027г.г.

Администрация и профсоюзная организация МБДОУ д/с № 2 «Сказка» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2024-2027г.г. администрация обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учёта	Кол-во	Стоимость (руб.)	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							кол-во работаю- щих, которым улучшены условия труда		кол-во работающих, высвобожденных от тяжёлых физ.	
							всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщины
1	Организация проведения обучения по курсу оказания первой медицинской помощи	чел.	20	без финансиро- вания	1 раз в год	Ответственный за охрану труда	20	20		
2	Организация проведения обучения по курсу охраны труда	чел.	20	без финансиро- вания	1 раз в год	Ответственный за охрану труда	20	20		
3	Обучение ответственных лиц за охрану труда	чел	3	7500,00	2025 год	Заведующий	3	3		
4	Проведение периодического медицинского осмотра сотрудников	чел.	20	70000,00	1 раз в год	Заведующий	20	20		

5	Организация и проведение в установленном порядке инструктажей по охране труда	чел.	20	без финансирования	в течение года	Ответственный за охрану труда	20	20		
6	Приобретение спецодежды для технического персонала МБДОУ	шт.	6	10000,00	в течение периода	Заведующий, завхоз	6	6		
7	Приобретение чистящих и моющих средств, товаров хозгруппы		согласно заявке	30000,00	в течение периода	Заведующий, завхоз	8	8		
8	Приобретение СИЗ		согласно заявке	5000,00	в течение периода	Заведующий, завхоз	6	6		
9	Специальная оценка условий труда	рабочее место	13	20000,00	1 квартал 2025г.	Заведующий	20	20		
ИТОГО			142500,00							

Заведующий

МБДОУ д/с № 2 «Сказка»

Л.В. Казакова

Председатель

МБДОУ д/с № 2 «Сказка»

Н.А. Обрященко

Приложение № 6
к Коллективному договору
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 2 «Сказка»

Перечень профессий и должностей,
на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой,
спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты

№	Должность	Специальная одежда	Специальная обувь	СИЗ
1.	Помощник воспитателя	Халат, фартук, косынка		Перчатки п/п, перчатки резиновые
2.	Машинист по стирке белья	Халат, косынка, фартук х/б		Перчатки п/п, перчатки резиновые
3.	Дворник	Куртка утепленная, плащ влагозащитный, фартук х/б	Галоши резиновые	Перчатки п/п
4.	Уборщик служебных помещений	Халат, фартук		Перчатки п/п, перчатки резиновые
5.	Кастелянша	Халат, фартук		Перчатки п/п
6.	Повар	Халат, фартук, косынка		Перчатки для приготовления пищи

№	Наименование	Срок использования
1	Халат х/б	12 месяцев
2	Фартук х/б	12 месяцев
3	Косынка	12 месяцев
4	Перчатки х/б, перчатки п/п	12 месяцев
5	Перчатки резиновые	3 месяца
6	Галоши резиновые	24 месяца
7	Плащ влагозащитный	24 месяца

Заведующий МБДОУ
д/с № 2 «Сказка»



Л.В. Казакова

Председатель
профсоюзного комитета



Н.А. Обрященко