

КОПИЯ

От работодателя:

Заведующий
муниципального дошкольного
образовательного учреждения

«Детский сад «Колобок»


С. В. Зарубицкая
(подпись) (Ф.И.О.)



« 27 » июня 2024 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального дошкольного
образовательного учреждения

«Детский сад «Колобок»


В. С. Аршинская
(подпись) (Ф.И.О.)

« 11 » июня 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по обеспечению социально – экономических, правовых и

профессиональных гарантий работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения

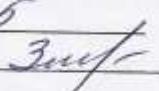
«Детский сад «Колобок»

на 2024- 2026 год(ы)

Зарегистрировано в территориальной организации профсоюза образования

« 14 » июня 2024 г.,

регистрационный номер 105

Председатель ТО профсоюза:  М.Н.Зими́на



I. 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 дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Колобок»**.

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»;

Региональное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края;

Трёхстороннее соглашение между администрацией муниципального района «Борзинский район», Комитетом образования и молодёжной политики администрации муниципального района «Борзинский район» и районной организацией Профсоюза работников образования и науки РФ.

1.3. 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – заведующего МДОУ «Детский сад «Колобок» Зарубицкой Светланы Викторовны (далее – работодатель);

работники образовательного учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Аршинской Веры Сергеевны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

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

2. Стороны договорились, что:

2.1. 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.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключение трудового договора с работником. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. 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 (в соответствии со статьями 67 ТК РФ).

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к настоящему коллективному договору), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (статья 68 ТК РФ).

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий - не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев. (статья 70 ТК РФ).

2.2.5. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьями 59 ТК РФ.

2.2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель обязан оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (статья 72 ТК РФ).

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьями 74 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии пись-

менного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.8. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). (на основании Федерального закона от 8 декабря 2020 г. N 407-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях").

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

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

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.13. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.14. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.15. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

150 рублей – по Забайкальскому краю;

350 рублей – за пределы Забайкальского края;

500 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

2.2.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.17. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.18. При приеме на работу, создавать необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (на основании Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 08.12.2020) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.12.2020)

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

2.2.20. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации 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 учетом его состояния здоровья (в соответствии части 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.21. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для заместителя руководителя, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом 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 педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образо-

вательного учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (приказ Минобр РФ от 22.12.2014 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):

3.3.1. продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается для педагогических работников образовательного учреждения, занимающих должность воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог.

3.3.2. Норма педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителю-логопеду.

3.3.3. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителям.

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

3.3.5. Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогу дополнительного образования.

3.4. Продолжительность рабочей недели - непрерывная пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье) устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.5. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья (на основании Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 08.12.2020) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.12.2020)

3.6. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

3.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.1. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (42 календарных дня), продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.12. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (на основании Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 08.12.2020) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 19.12.2020)).

3.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (в соответствии со статьей 122 ТК РФ).

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работода-

телем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 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.

3.15. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда - 7 дней;
- за ненормированный рабочий день - 3 дня;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями - 8 дней.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск.

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

3.17. 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.

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

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника и считается исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из учета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (в соответствии со статьей 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие более половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем на основании статьи 128 ТК РФ.

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

3.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.21. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (в соответствии со статьёй 126 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При необходимости санаторно-курортного лечения и наличия санаторной путёвки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

3.22. На основании ФЗ от 31.07.2020 г. № 261-ФЗ «О внесении изменений в статью 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации» согласно которого работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.23. 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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (в соответствии с ч.3 статьи 185.1 ТК РФ).

3.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

- Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.
- 3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
 - бракосочетания работника – 3 календарных дней;
 - похорон близких родственников – 5 календарных дней;
 - председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;
 - членам профсоюзного комитета – 3 календарных дня;
 - на прохождение медицинского осмотра – 3 календарных дня.
 - если работник проработал без больничного весь год – 5 дней (только членам профсоюза)
 - работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 дня.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждую половину месяца путем перечисления на банковские карты Сбербанка. Днями выплаты заработной платы являются 30 число текущего месяца и 15 число месяца, следующего за расчетным» (в соответствии с частью 6 статьи 136 ТК РФ);

При выплате заработной платы работнику вручается под роспись расчетный листок, с указанием:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни; выплаты стимулиру-

рующего характера(приложение № 6 к настоящему коллективному договору).

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

4.4. 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.

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (в соответствии со статьей 236 ТК РФ).

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательном учреждении (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), должностной оклад повышается в размере от ставки заработной платы (должностного оклада), предусмотренном Положением об оплате

труда работников МДОУ «Детский сад «Колобок»(Приложение №2 к настоящему коллективному договору).

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении №4 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ составляет 12% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579, на которых устанавливается доплата 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

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

4.11. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.

4.12. Руководитель образовательного учреждения имеет право снижать или лишать работника стимулирующих выплат на основании дисциплинарного взыскания или на основании зафиксированных нарушений правил внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда. Решение принимается с учётом мнения комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда и председателя первичной профсоюзной организации.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (в соответствии с главами 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (в соответствии с главой 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (в соответствии с главой 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (в соответствии с главами 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (в соответствии с главой 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (в соответствии с главой 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (в соответствии с главой 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (в соответствии со статьей 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам образовательной организации, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Освобождать от работы на один рабочий день один раз в год работников, достигших сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. При этом работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. В соответствии со статьями 212; 219; 220 ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Для обеспечения этих условий заключить соглашение по охране труда с определением в нем ежегодных организационных и технических мероприя-

тий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц(приложение № 7 к настоящему коллективному договору).

Работодатель обязуется обеспечить:

6.1.1. Безопасность работников при осуществлении образовательного процесса, при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;

6.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.1.3.Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

6.1.4.Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

6.1.5.Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.1.6.Приобретение и выдачу за счет средств работодателя специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда(Приложение №5 к настоящему коллективному договору);

6.1.7.Проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников по охране труда по графику.

6.1.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.1.9.Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.10.Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда");

6.1.11.В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных

медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (в соответствии со статьями 212; 213 ТК РФ);

6.1.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.1.13. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.1.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.1.15. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в соответствии со статьями 227; 228; 228.1; 229; 229.1; 229.2; 229.3; 230; 230.1; 231 ТК РФ).;

6.1.16. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

6.1.18. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

6.1.19. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

6.1.20. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности дошкольной образовательной организации.

6.1.21. Наличие журналов инструктажа (вводного и на рабочем месте), правил, инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием (согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации), справочных и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.22. Осуществление финансирования мероприятий по улучшению условий охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг согласно статье 226 ТК РФ.

6.1.23. Использование возможности возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.24. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 4 настоящего коллективного договора.

6.1.25. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (в соответствии со статьей 220 ТК РФ)

6.2. Обязанности работника в области охраны труда (в соответствии со статьей 214 ТК РФ)

Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной профсоюзной организации

членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (в соответствии с статьями 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (в соответствии со статьей 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательного учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (в соответствии с главой 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (в соответствии со статьей 370 ТК РФ и статьей 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-

оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (в соответствии со статьей 377 ТК РФ);

7.3.8. Не допускать 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.

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (в соответствии с статьей 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (в соответствии с статьей 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (в соответствии со статьей 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (в соответствии с статьей 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (в соответствии с статьей 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (в соответствии с статьей 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (в соответствии с статьей 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (в соответствии с статьей 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (в соответствии с статьей 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (в соответствии с статьей 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (в соответствии с статьей 212 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (в соответствии с статьей 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (в соответствии с статьей 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (в соответствии с статьями 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (в соответствии с статьями 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (в соответствии с статьями 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющего образовательную деятельность в соответствии с(в соответствии с пунктом 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (в соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (в соответствии с пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (в соответствии с статьей 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (в соответствии с статьей 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (в соответствии с статьей 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (в соответствии с статьей 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (в соответствии с статьей 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (в соответствии с статьей 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (в соответствии с статьей 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (в соответствии с статьями 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (в соответствии с статьями 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (в соответствии с статьями 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (в соответствии с частью 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (в соответствии с статьями 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (в соответствии с частью 14 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательного учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсо-

юзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (в соответствии с частью 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

7.14. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится за счет средств работодателя в размере **10%** к должностному окладу (в соответствии с ст. 377 ТК РФ) при наличии фонда экономии заработной платы.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. 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».

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

8.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль охраны труда в образовательном учреждении.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение трех рабочих 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.

10.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

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

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

10.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами *(либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)* и действует 3 года.

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

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

10.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке¹.

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.

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

¹ В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

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

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

10.12. 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 ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

приложение № 3 ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА РАБОТНИКОВ

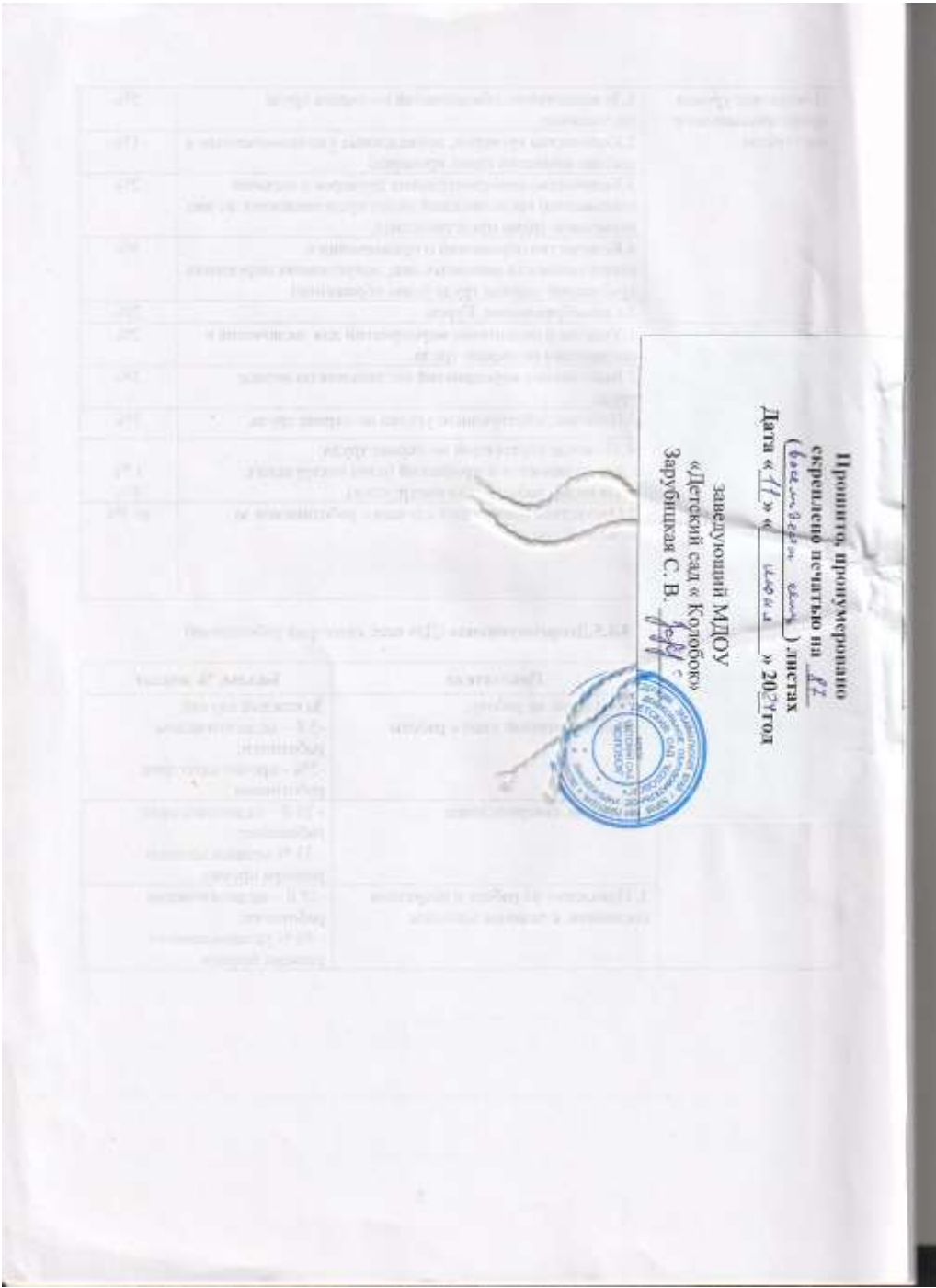
**приложение № 4 ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ (РАБОЧИХ МЕСТ)
С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА
ДОПЛАТУ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

приложение № 5 КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

приложение № 6 СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

**приложение № 7 ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА
ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ И СРЕДСТВАМИ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, А ТАКЖЕ СМЫВАЮЩИМИ И
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ**

приложение № 8 «ПОЛОЖЕНИЕ О ДОПЛАТАХ И НАДБАВКАХ ПРЕМИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ»



Приложение №1
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад «Колобок»

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОУ
«Детский сад «Колобок»
С. В. Зарубицкая
«11» июня 2024 г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО МДОУ
«Детский сад «Колобок»
В. С. Аршинская
«11» июня 2024 г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО
ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**
для работников муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад «Колобок»

1. Общие положения

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Колобок» (далее - ОУ), порядок приема и увольнения работников, их основные обязанности, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины. Настоящие Правила разработаны в соответствии со статьями 21; 214 ТК РФ и иными федеральными законами, Уставом ОУ.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

- 2.1. Трудовые отношения в ОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в РФ», уставом ОУ.
- 2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательным учреждением. При приеме на работу работодатель заключает с работником трудовой договор. На его основании в течение трех дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.
- 2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.
- 2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:
(статьи. 65 и 66.1 ТК РФ)
паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

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

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

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

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

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

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской

Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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 (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о

трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.5. На каждого работника ОУ оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями инструкции о порядке ведения трудовых книжек.

С 1.01.2021 года вновь принимаемым работникам трудовая книжка заполняется только в электронном виде.

2.6. 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.

2.7. Работодатель обязуется заключить трудовой договор с работником. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. 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 (в соответствии со статьей 67 ТК РФ).

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими правилами

внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором МДОУ «Детский сад «Колобок» (в соответствии со статьей 68 ТК РФ).

2.9. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий - не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев. (статья 70 ТК РФ).

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель обязан оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (статья 72 ТК РФ).

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.14. Работодатель обязан отстранить от работы работника:(статья 76 ТК РФ)

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

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование 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.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника 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.

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 (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.15. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.16. Увольнение работников образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата ОУ допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

3. Основные обязанности и права работников

3.1. Работники учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять

распоряжение работодателя и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;

- неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности. Обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены, незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- сообщать работодателю о своём заболевании в первый день болезни;
- проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечить охрану их жизни и здоровья, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, защищать их от всех форм физического и психического насилия;

- соблюдать этические нормы поведения на работе. Быть внимательными и вежливыми с членами коллектива ОУ и родителями (законными представителями) воспитанников;

- сотрудничать с семьей по вопросам воспитания, обучения и оздоровления детей;

- качественно и в срок выполнять задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;

- поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в служебных и иных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, другие материальные ресурсы;

- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред работодателю или его работникам.

3.2. Педагогическим и другим работникам запрещается:

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

3.3. В помещениях ОУ запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить в здании и на территории;
- распивать спиртные напитки.

3.4. Работники ОУ имеют право:

- на самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции ОУ;
- определение по усмотрению темпов прохождения того или иного раздела программы;
- проявление творчества, инициативы;
- уважение и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников и родителей (законных представителей);
- моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;
- совмещение профессий и (должностей);
- получение рабочего места, соответствующего санитарно-гигиеническим нормам, нормам охраны труда, снабженного необходимым оборудованием, пособиями и иными материалами;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до установления такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасности методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда лицами, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля;

- обращение в органы государственной власти РФ, субъектов РФ и органы местного самоуправления, к Учредителю, работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные представительные полномочные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

4. Основные обязанности работодателя

4.1. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- своевременно выполнять предписания государственных и надзорных органов;

- предоставлять сотрудникам работу, установленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и создавать условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;

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

- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины;

- способствовать повышению работниками своей квалификации, совершенствованию профессиональных навыков;

- отстранять от работы и (или) не допускать к ней лицо:

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

- не прошедшее в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

- стремиться к созданию высококвалифицированного творческого коллектива работников, обеспечивать личностное развитие каждого воспитанника с учетом его индивидуальных особенностей, склонностей, интересов и состояния здоровья.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, для сотрудников ОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов – для педагогического персонала, и 40 часов – для обслуживающего персонала с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). График работы сотрудников утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом ОУ. Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

5.2. Педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени на одну ставку заработной платы:

- 20 часов в неделю: учителю-логопеду;
- 24 часа в неделю: музыкальным руководителям;
- 30 часов в неделю: инструктору по физической культуре;
- 36 часов в неделю: воспитателям, педагогу-психологу.
- 18 часов в неделю: педагогу дополнительного образования.

5.3. Режим рабочего времени предусматривает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Для отдельных категорий работников установлена работа в режиме сменного графика работы. Продолжительность рабочего дня определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обеспечивает отработку суммарного количества рабочих часов в неделю в течение месяца, согласно графику.

5.4. Время начала и окончания смены определяется графиком. Воспитателям групп, музыкальным руководителям, предоставлена возможность приема пищи 30 минут в течение рабочего времени в режиме работы групп, работникам пищеблока 30 минут в режиме работы пищеблока. Остальным работникам предоставляется перерыв на обед согласно графика.

5.5. На основании статьи 93 ТК РФ, по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в

возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами РФ. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.6. В соответствии со статьей 112 ТК РФ праздничными нерабочими днями являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января - 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.

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

5.7. Кроме нерабочих праздничных дней, указанных в статье 112 ТК РФ, праздничными нерабочими днем является: праздник Белого месяца «Сагаалган» - первый день Нового года по лунному (Закон Забайкальского края от 31 марта 2015 года №1151-ЗЗК «О празднике Белого месяца «Сагаалган»)

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (в соответствии со статьей 113 ТК РФ).

5.9. На основании статьи 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ОУ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (в соответствии со статьей 123 ТК РФ).

5.10. Администрация ОУ организует учет рабочего времени и его использования всеми сотрудниками Учреждения. В случае неявки на работу

по болезни работник должен срочно известить об этом администрацию, а также предоставить лист временной нетрудоспособности при выходе на работу.

5.11. Во время закрытия организации на ремонт все работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт в здании и на территории, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Для категории работников по должности сторож установлен суммированный учет рабочего времени, продолжительность данного периода равна 1 году.

5.13. График сменности сторожей устанавливается приказом заведующего, с ознакомлением работников за 1 месяц (Статья 103 Трудового кодекса РФ).

5.14. Трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. На основании статьи 191 ТК РФ, за успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности и другие успехи в труде применяются следующие виды поощрений:

- выплаты стимулирующего характера (интенсивность в работе, премиальные выплаты);
- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- присвоение почетного звания;
- награждение орденами и медалями.

6.2. Поощрения оформляются приказом, доводятся до сведения работника и заносятся в трудовую книжку и его личное дело.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. На основании статьи 192 ТК РФ, за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей,

работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

-замечание;

-выговор;

-увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

7.2. На основании статьи 193 ТК РФ, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. 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. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверке финансово-хозяйственной деятельности – не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.6. В соответствии со 194 статьей ТК РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года со дня его применения работодателем по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его

непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.7. С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники ОУ под роспись

Распорядок работы персонала ДОУ

№	Должность	График работы	Перерыв
1	Заведующий	40-часовая рабочая неделя 08.00 – 17.00	С предоставлением 1 часа обеденного перерыва в период с 12.00-13.00
2	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе (0,5 ставки)	4 часа в день 08.00 – 12.00	Без перерыва
3	Старший воспитатель (1 ставка)	08.00 – 15.36	Без перерыва
4	Делопроизводитель (1 ставка)	8 часов в день, 40 часов в неделю 08.00 – 17.00	С предоставлением 1 часа обеденного перерыва в период с 12.00-13.00
5	Педагог-психолог (0,5 ставки)	3,6 часа в день, 18 часов в неделю 08.00-11.36 или с 14.00 до 17.36	Без перерыва
6	Учитель-логопед (1 ставка)	4 часа в день, 20 часов в неделю 08.00-12.00	Без перерыва
7	Инструктор по физической культуре (0,75 ставки)	4 ч. 30 мин. в день, 22,5 часов в неделю 09.00-13.30	Без перерыва
8	Музыкальный руководитель (1 ставка)	4,8 часов в день, 24 часа в неделю 08.00- 12.48	Прием пищи 30 минут в течение рабочего времени
9	Музыкальный руководитель (0,5 ставки)	2,4 часа в день, 12 часов в неделю 08.00- 10.24	Без перерыва
10	Воспитатель	В режиме сменного графика 36 часов в неделю	Прием пищи 30 минут в течение рабочего времени в режиме работы группы
11	Педагог дополнительного образования 0,5 ставки	1,8 часа в день, 9 часов в неделю	Без перерыва
12	Младший воспитатель (1 ставка)	08.00-17.00	С предоставлением обеденного перерыва с 14.00-15.00
13	Кладовщик	08.00 – 17.00	С предоставлением 1 часа обеденного перерыва с 12.00-13.00
14	Повар (1 ставка) 1 смена	06.00-14.00	Прием пищи 30 минут в течение рабочего времени в режиме работы пищеблока 11.45-12.15

15	Повар (1 ставка) 2 смена	08.00-17.00		С предоставлением 1 часа обеденного перерыва в период с 12.15-13.15
16	Кухонный рабочий 1 ставка	08.00-17.00		С предоставлением 1 часа обеденного перерыва в период с 12.00-13.00
17	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	08.00 – 17.00		С предоставлением 1 часа обеденного перерыва в период с 12.00-13.00
18	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 1 ставка	08.00 – 17.00		С предоставлением 1 часа обеденного перерыва в период с 12.00-13.00
19	Кастелянша (1 ст.)	08.00 – 17.00		С предоставлением 1 часа обеденного перерыва в период с 12.00-13.00
20	Сторож (по графику)	С 18.00 до 18.00 сутки	Ночная смена 18.00-06.00	Без перерыва
21	Дворник 0,75 ставки	08.00 – 15.00		С предоставлением 1 часа обеденного перерыва с 12.00-13.00
22	Уборщик служебных помещений 1 ставка	08.00 – 17.00		С предоставлением 1 часа обеденного перерыва с 12.00-13.00

График работы воспитателей

На 1 группу 2 воспитателя – основной воспитатель на 1 ставку, подменный воспитатель на 0,5 ставки	На 2 группы – 3 воспитателя, из них 2 основных, 1 подменный
7.30 – 14.42 (7 ч. 12 мин.) основной воспитатель 14.24 – 18.00 (3 часа 36 мин.) подменный воспитатель	1 группа 1 день - 7.24 – 11.00 (3 ч. 36 мин.) основной воспитатель 10.42 – 18.00 (7 ч. 12 мин.) подменный воспитатель 2 группа 1 день 7,24 до 18.00 (7ч. 12мин.) основной воспитатель 1 группа 2 день 7,24 до 18.00 (7ч. 12мин.) основной воспитатель 2 группа 2 день 7.24 – 11.00 (3 ч. 36 мин.) основной воспитатель 10.42 – 18.00 (7 ч. 12 мин.) подменный воспитатель

**3 часа 42 минуты (3,7) +3 часа 30 минут (3,6) = 7 часов 12 минут (7,2) в день,
36 часов в неделю**

С.В.Зарубицкая

Подписан: С.В.Зарубицкая
DN: C=RU, OU=Заведующий, O="МДОУ ""Детский сад ""Колобок""", CN=С.В.Зарубицкая, E=kolobok_borzya@mail.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2024-07-17 12:34:31
Foxit Reader Версия: 9.7.0

Приложение №2
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад «Колобок»

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОУ
«Детский сад «Колобок»
С. В. Зарубицкая
« 11 » июля 2024 г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО МДОУ
«Детский сад «Колобок»
В. С. Аршинская
« 11 » июля 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Колобок»**

І. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Колобок» (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2013-2018 годы»;
- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 31 октября 2020 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;

92

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных

квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- 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» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г. № 36204).

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, протокол № 12;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 года № 392 «Об утверждении положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края»;

- постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» № 374 от 23 июля 2019 г. «Об утверждении Положений об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Борзинский район»

- постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» № 498 от 19 октября 2020 г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Борзинский район» № 374 от 23 июля 2019 г. «Об утверждении Положений об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Борзинский район» (в ред. № 424 от 28.08.2020 г)

- постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» № 422 от 06 октября 2022 г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Борзинский район» от 23 июля

2019г. № 374 «Об утверждении Положений об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Борзинский район» (в ред. № 368 от 31.08.2022г.) - постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» № 283 от 4 июля 2023 г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Борзинский район» от 23 июля 2019г. № 374 «Об утверждении Положений об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Борзинский район» (в ред. № 422 от 06.10.2022г.). - постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» № 460 от 01 ноября 2023 г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Борзинский район» от 23 июля 2019г. № 374 «Об утверждении Положений об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Борзинский район» (в ред. № 452 от 23.10.2022г.))». - постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» № 02 от 09 января 2024 г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Борзинский район» от 23 июля 2019г. № 374 «Об утверждении Положений об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Борзинский район» (в ред. № 460 от 01.11.2023г.). - постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» № 67 от 16 февраля 2024 г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Борзинский район» от 23 июля 2019г. № 374 «Об утверждении Положений об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Борзинский район» (в ред. № 2 от 09.01.2024г.))». - постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» № 203 от 24 мая 2024 г. «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Борзинский район» от 23 июля 2019г. № 374 «Об утверждении Положений об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Борзинский район» (в ред. № 67 от 16.02.2024г.))»

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах,

работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени – продолжительность рабочего времени;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств краевого бюджета (субвенции), муниципального бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда работников

2.1.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с учредителем Учреждения, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.1.3. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности, специалистов и других служащих, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

2.1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

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

2.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.7. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, профессии рабочих Учреждения.

2.1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения, финансируемого из бюджета Забайкальского края (субвенция) и муниципального бюджета, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого и муниципального бюджета, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности организаций в соответствии с действующим законодательством.

2.1.9. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Учреждением на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Объем средств на указанные выплаты определяется в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

2.1.10. Оклады (должностные оклады) педагогических работников Учреждения повышаются на 25 процентов в соответствии с законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования».

Данная доплата образует новый оклад.

2.1.11. В оклады (должностные оклады) педагогических работников Учреждения (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 142 рубля.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.12. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения индексируются постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.2.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленной статьей 372 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда и в соответствии с «Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР», утвержденным приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

2.2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края».

2.2.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

2.2.5.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему 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) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей),

расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.2.5.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен в статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена

введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2.2.5.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

2.2.5.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни и другие виды работ, не входящими в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

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

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

2.2.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.2.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- система премирования.

2.3.4. Выплата за специфику работы

Выплата за специфику работы устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

Выплата за специфику работы устанавливается следующим работникам образовательных учреждений:

2.3.4.2. работникам, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, - в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

2.3.4.3. Педагогическим работникам за наличие установленной квалификационной категории:

- аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу);

- первая квалификационная категория – в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу);

- высшая квалификационная категория – в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу).

2.3.5. Надбавка за выслугу лет

Размеры, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам образовательных организаций утверждается локальным актом в соответствии с нормами действующего законодательства.

2.3.5.1. Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена всем категориям работников муниципальных образовательных учреждений.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года, а вновь принимаемым работникам – в день заключения трудового договора, комиссией, создаваемой руководителем муниципальной образовательной организации при участии выборного органа первичной профсоюзной организации. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя о назначении работнику стимулирующей надбавки за выслугу лет.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательной организацией;

- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

2.3.5.1.1.Порядок определения стажа педагогических работников муниципальных образовательных учреждений.

В стаж работы педагогических работников засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные учреждения.	I. Учителя-логопеды, руководители физического воспитания, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, инструкторы по физкультуре, заведующие, заместители заведующих по учебно-воспитательной работе.

2. В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации:

а) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность: время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте а);

3. В особых случаях педагогическим работникам в стаж работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению

правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

б) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3 засчитывается:

а) время работы в образовательных учреждениях, и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогам-психологам;

- методистам.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

б) воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждениях высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

2.3.5.1.2. Порядок определения стажа работы руководителя, заместителя руководителя муниципального образовательного учреждения.

В стаж работы руководителя, заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных организациях. Порядок определения стажа аналогичен определению стажа работы педагогических работников.

2.3.5.1.3. Порядок определения стажа работы работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и техническому персоналу.

В стаж работы данной категории работников засчитываются периоды времени их деятельности в образовательных учреждениях по рабочим специальностям (профессиям).

Высококвалифицированным специалистам засчитывается время работы в организациях (предприятиях) и время службы в Вооруженных силах СССР и РФ по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, предоставляется руководителю муниципального образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.3.5.1.4. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной стимулирующей выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

2.3.5.2. Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

2.3.5.2.1. Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу всем работникам муниципального образовательного учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты, и устанавливается локальным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	25

2.3.5.2.2. Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

2.3.5.3. Порядок начисления стимулирующей выплаты за стаж работы.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении, совмещении должностей надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

2.3.6. Надбавка молодым специалистам

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам образовательных организаций устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.3.6.1. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с муниципальным образовательным учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.3.6.2. Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трёх лет с момента заключения трудового договора с муниципальным образовательным учреждением.

2.3.6.3. При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора с муниципальным образовательным

учреждением в другое муниципальное образовательное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.7. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия.

2.3.7.1. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия устанавливается:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, за ведомственные знаки отличия: почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» и нагрудный значок «Отличник народного просвещения», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

2.3.7.2. Работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

2.3.8. Выплата за интенсивность

Выплата за интенсивность назначается сотрудникам организаций за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается локальными нормативными актами муниципальных организаций, в которых указываются размеры выплаты по каждому сотруднику в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, положений об оплате труда работников муниципальных организаций, коллективных договоров и иных

нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда.

Размеры выплаты за интенсивность по видам работ:

1) к окладу (должностному окладу):

- Воспитателям за проведение работы с родителями (консультирование, обеспечение преемственности воспитания в семье и дошкольном образовательном учреждении и т.д.) – 5-20%.

2.3.10. Выплата за высокие результаты работы.

Выплата за качество и высокие результаты труда назначается сотрудникам в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

Выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы может быть назначена:

- за выполнение основных показателей деятельности учреждения;
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией образовательной организацией краевых, целевых и ведомственных целевых программ;
- за организацию методической работы и т.п.

Выплата устанавливается локальными нормативными актами учреждения, в которых указываются критерии эффективности труда и размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда и не является гарантированной ежемесячной выплатой.

Размеры выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, по которой достигнуты эти результаты, в соответствии с установленными критериями эффективности труда не более 100% от оклада (должностного оклада). Надбавка устанавливается на определённый срок, но не более чем на год.

2.3.11. Система премирования

Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами муниципальных образовательных организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений.

Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Показатели премирования работников

должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер премирования не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются представленные к премированию работы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премия не является гарантированной ежемесячной выплатой.

III. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

3.1. Порядок и размер оплаты труда руководителя муниципального образовательного учреждения предусмотрены Примерным положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 01 октября 2014 года №796.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад,
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя определяются в процентном отношении от оклада руководителя учреждения. Величина должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 15 процентов ниже оклада руководителя.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителя руководителя определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

3.5. Должностной оклад руководителя в муниципальных учреждениях повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессионально квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» в организациях путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры. Должностные

оклады заместителей руководителя в муниципальных учреждениях повышаются одновременно с повышением должностного оклада руководителя путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

IV. Условия почасовой оплаты труда работников

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев; за часы педагогической работы с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации; за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования, учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

4.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье (независимо от фактического режима труда и отдыха) путем деления нормы рабочего времени в неделю (например, для учителей — 18 часов) на пять дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году и деления его на 12 месяцев

4.3 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

4.5. Почасовая оплата труда работников в муниципальных образовательных учреждениях производится в пределах бюджетных ассигнований учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

V. Иные вопросы оплаты труда

5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

5.1.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному образовательному учреждению из бюджета края, муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.1.2. Фонд оплаты труда муниципальных образовательных учреждений формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств.

5.1.3. Фонд оплаты труда для образовательных учреждений формируется следующим образом:

$$\text{ФОТ (У)} = \text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (ПР)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)},$$

где

ФОТ (У) – фонд оплаты труда образовательных учреждений;

ФОТ (АУП) – фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений);

ФОТ (УВП) – фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ (ПР) – фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ (СС) – фонд оплаты труда работников специалистов и служащих;

ФОТ (Р) – фонд оплаты труда работников общетраслевых профессий рабочих.

$$\text{ФОТ (У)} = 100\%;$$

при этом

$$\text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)} \leq 40\%,$$

$$\text{ФОТ (ПР)} \geq 60\%.$$

5.1.4. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства для выплаты:

- 1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты.

V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание муниципального образовательного учреждения ежегодно утверждается руководителем муниципального образовательного учреждения и согласовывается с Комитетом образования.

5.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств:

- председатель Комобр и МП вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить или отменить их выплату руководителю муниципального образовательного учреждения, а руководителю образовательного учреждения – работникам муниципального образовательного учреждения;

VI. Заключительные положения

6.1. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных организациях применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

6.2. Настоящее Положение является обязательным.

**Размеры базовых окладов
(базовых должностных окладов) по профессионально-
квалификационным группам работников
МДОУ «Детский сад «Колобок»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональных профессий рабочих»		
1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: дворник; сторож; уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья); кухонный рабочий, повар.	6326
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: кастелянша, кладовщик.	6516
*При присвоении другого квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих, предполагающего переход профессии в следующий квалификационный уровень, базовый оклад устанавливается в соответствии с новым квалификационным уровнем.		
2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	7589
3. Профессиональные квалификационные группы работников образования		
3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	7581

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, рублей
уровень		
3.2.Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	10103
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	10295
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	10487
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед (логопед)	10678

С.В.Зарубицкая

Подписан: С.В.Зарубицкая
DN: C=RU, OU=Заведующий, O="МДОУ "Детский сад "Колобок""
CN=С.В.Зарубицкая,
E=kolobok_borzya@mail.ru
Основание: Я являюсь автором
этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2024-07-17 12:08:59
Foxit Reader Версия: 9.7.0

Приложение №3
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад «Колобок»

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА РАБОТНИКОВ

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ

«Детский сад «Колобок»

С. В. Зарубицкая

« 11 » июля 2024 г

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МДОУ

«Детский сад «Колобок»

В. С. Аршинская

« 11 » июля 2024 г



МДОУ «Детский сад «Колобок»

Форма расчетного листка педагогическим работникам:

Расчетный листок за (месяц, год)

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Перио д	Рабочие		Оплачено	Сум ма	Вид	Период	Сумма
		дни	час ы					
1. Начислено					2. Удержано			
Оплата по окладу						НДФЛ		
Районный коэффициент						Профсоюзные взносы		
Северная надбавка						Питание сотрудников		
Выслуга лет						Выплачено:		
Кабинет						Зарплата за месяц		
Соответствие занимаемой должности								
За работу с родителями								
Гарантированная надбавка								
Премияльные выплаты								
Внутреннее совместительство								
Оплата по окладу								
Районный коэффициент								
Северная надбавка								
Гарантированная надбавка								
Долг предприятия на начало					Долг за предприятием на конец			

Общий облагаемый доход:
Вычетов на детей:

II. Форма расчетного листка обслуживающего персонала:

(повар, кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья))

Расчетный листок за (месяц, год)

Ф.И.О. работника

Организация: «Детский сад «Колобок»

Подразделение:

К выплате:

Оклад (тариф):

Должность:

Период:				Оклад (тариф):				
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		дни	часы					
1. Начислено				2. Удержано				
Оплата по окладу						НДФЛ		
Районный коэффициент						Профсоюзные взносы		
Северная надбавка						Питание сотрудников		
Выслуга лет						Выплачено:		
Вредные условия труда						Зарплата за месяц		
МРОТ в день								
Надбавка по ст. 1 2239 - 33Ж								
Долг предприятия на начало						Долг предприятия на конец		

Общий облагаемый доход:
Вычетов на детей:

I. Форма расчетного листка учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

(младший воспитатель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений)

Расчетный листок за (месяц, год)

Ф.И.О. работника

Организация: «Детский сад «Колобок»

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Подразделение:				Оклад (тариф):				
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		дни	часы					
1. Начислено				2. Удержано				
Оплата по окладу						НДФЛ		
Районный коэффициент						Профсоюзные взносы		
Северная надбавка						Питание сотрудников		
Выслуга лет						Выплачено:		
Вредные условия труда						Зарплата за месяц		
МРОТ в днях								
Надбавка по ст. 1 2239 - 33К								
Долг предприятия на начало						Долг предприятия на конец		

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей:

II. Форма расчетного листка сторожей:

Расчетный листок за (месяц, год)

Ф.И.О. работника

Организация: «Детский сад «Колобок»

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		дни	часы					
1. Начислено				2. Удержано				
Доплата за работу в ночное время						НДФЛ		
						Профсоюзные взносы		
Доплата за работу в праздничные и выходные дни без повышенной оплаты						Выплачено:		
						Зарплата за месяц		
Районный коэффициент								
Северная надбавка								
Оплата по окладу (по часам)								
Выслуга лет								
МРОТ в днях								
Надбавка по ст.1 2239 – 33К (сменный график)								
Долг предприятия на начало						Долг предприятия на конец		

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей:

С.В.Зарубицкая

Подписан: С.В.Зарубицкая
DN: C=RU, OU=Заведующий,
O="МДОУ ""Детский сад ""
Колобок""", CN=С.В.Зарубицкая,
E=kolobok_borzya@mail.ru
Основание: Я являюсь автором
этого документа
Местоположение: место
подписания
Дата: 2024-07-17 12:13:08
Foxit Reader Версия: 9.7.0

Приложение № 4
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад «Колобок»

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОУ
«Детский сад «Колобок»
С. В. Зарубицкая
« 11 » июля 2024 г



СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО МДОУ
«Детский сад «Колобок»
В. С. Аршинская
« 11 » июля 2024 г

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ (РАБОЧИХ МЕСТ)
С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ДОПЛАТУ
И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

Наименование профессий и должностей	Доплата к тарифной ставке	Дополнительный отпуск
Повар	12%	7 календарных дней
Кухонный рабочий	12%	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	12%	7 календарных дней

Основание: Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации; статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации; Приказ Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР (с дополнениями в соответствии с приказом Гособразования СССР от 3 января 1991 № 1)

СОУТ от 21.08.2019 год

Ван
3
Тул

С.В.Зарубицкая

Подписан: С.В.Зарубицкая
DN: C=RU, OU=Заведующий, O="МДОУ "Детский сад Колобок", CN=С.В.Зарубицкая, E=kolobok_borzya@mail.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2024-07-17 12:15:06
Foxit Reader Версия: 9.7.0

Приложение №5
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад «Колобок»

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ

«Детский сад «Колобок»

[Подпись] С. В. Зарубицкая
«10» июля 2024 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МДОУ

«Детский сад «Колобок»

[Подпись] В. С. Аршинская
«11» июля 2024 г.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

С.В.Зарубицкая

Подписан: С.В.Зарубицкая
DN: C=RU, OU=Заведующий, O="МДОУ "Детский сад "Колобок", CN=С.В.Зарубицкая,
E=kolobok_borzya@mail.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2024-07-17 12:17:55
Foxit Reader Версия: 9.7.0

Приложение №6
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад «Колобок»

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОУ
«Детский сад «Колобок»
С. В. Зарубицкая
«11» июля 2024 г



СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО МДОУ
«Детский сад «Колобок»
В. С. Аршинская
«11» июля 2024 г

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

для работников МДОУ «Детский сад «Колобок»
на 2024 год

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2024 год

МДОУ «Детский сад «Колобок» в лице заведующего Зарубицкой Светланы Викторовны и первичная профсоюзная организация МДОУ «Детский сад «Колобок» в лице председателя ПК Аршинской Веры Сергеевны заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2024 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Мероприятия	Дата проведения мероприятия	Ответственные лица	Стоимость мероприятия	Отметка о выполнении (дата)
1.	Организационные мероприятия				
1.1.	Проверка и разработка инструкций по охране труда в соответствии с новыми правилами охраны труда и срокам действия отдельно по видам работ и отдельно по профессиям	Июнь-июль	Уполномоченный по охране труда Рыжик Н. С. Заведующий		
	Коррекция программы по охране труда в соответствии с новыми правилами охраны труда.	июль	Уполномоченный по охране труда Рыжик Н. С.		
1.2.	Проведение общего технического осмотра здания, территории, площадок и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год).	Сентябрь-1 неделя Апрель-3 неделя	комиссия		
1.3.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом	Апрель-3 неделя Август-4 неделя	комиссия		

№ п/п	Мероприятия	Дата проведения мероприятия	Ответственны е лица	Стоимо сть меропр иятия	Отметка о выполнен ии (дата)
1.	Организационные мероприятия				
1.1.	Проверка и разработка инструкций по охране труда в соответствии с новыми правилами охраны труда и срокам действия отдельно по видам работ и отдельно по профессиям	Июнь-июль	Уполномоченный по охране труда Рыжик Н. С. Заведующий		
	Коррекция программы по охране труда в соответствии с новыми правилами охраны труда.	июль	Уполномоченный по охране труда Рыжик Н. С.		
1.2.	Проведение общего технического осмотра здания, территории, площадок и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год).	Сентябрь- 1 неделя Апрель- 3 неделя	комиссия		
1.3.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом	Апрель- 3 неделя Август- 4 неделя	комиссия		
1.4.	Обучение по ОТ, согласно программе Организация проверки знаний по охране труда	Март-апрель	Уполномоченный по охране труда Рыжик Н. С.		
1.5.	Организация проверки знаний по охране труда МДОУ «Колобок»	Май – 3,4 неделя	Уполномоченный по охране труда Рыжик Н. С.		
1.6.	Проведение профессионально-гигиенического обучения работников	Январь, сентябрь (по графику)	Заведующий, медсестра	20 тыс. Руб.	
2.	Технические мероприятия:				
2.1.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.	Замена по мере необходимости (резиновые коврики, выключатели, розетки, удлинители)	Заместитель заведующего по АХР Севрук О. М.	25 тыс. руб.	
2.2.	Корректировка, замены осветительной арматуры, искусственного освещения, естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах.	Июль	Заместитель заведующего по АХР Севрук О. М.	100тыс. руб.	
2.3.	Проведение осмотра изоляции проводов электросистемы здания на соответствие безопасной эксплуатации.	постоянно	Заместитель заведующего по АХР Севрук О. М.		

3.	Лечебно-профилактические мероприятия				
3.1.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с графиком проведения осмотров работников по допуску к профессии	1 раз в год	медсестра Зябликова Н. Н.	140 тыс. руб.	
3.2.	Обеспечение аптечкой первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000г.)	по мере необходимост и	Заместитель заведующего по АХР Севрук О. М.	5 тыс. руб.	
4.	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты:				
4.1.	Обеспечение работников мылом, чистящими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	постоянно	Заместитель заведующего по АХР Севрук О. М.		
4.2.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические коврики).	постоянно	Заместитель заведующего по АХР Севрук О. М.	10 тыс. руб.	
5.	Мероприятия по пожарной безопасности:				
5.1.	Корректировка программы обучения правилам пожарной безопасности в ДОУ по видам профессий (в соответствии с новой редакцией правил противопожарного режима, утвержденных Постановлением Правительства РФ №1479 от 16.09.2020 года.) с изменениями	Август	Заместитель заведующего по АХР Севрук О. М.		
5.2.	Разработка, утверждение и согласование с профкомом учреждения инструкции о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.04.2004 года, установившего порядок обеспечения безопасности людей и сохранности материальных ценностей (в соответствии с новой редакцией правил противопожарного режима, утвержденных Постановлением Правительства РФ №1479 от 16.09.2020 года.)	Август	Заместитель заведующего по АХР Севрук О. М.		
5.3.	Ведение журнала регистрации вводного противопожарного инструктажа.	постоянно	Заместитель заведующего по АХР Севрук О. М.		
5.4.	Контроль сроком действия огнетушителей. Доукомплектование средствами пожаротушения.(огнетушители)	по мере поступления финансировани я	Заместитель заведующего по АХР Севрук О. М.		
5.5.	Контроль свободного прохода запасных эвакуационных выходов	постоянно	Заместитель заведующего по АХР Севрук О. М.		

5.6.	Организация обучения работающих в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности согласно программе	При поступлении на работу, 2 раза в год Сентябрь-1 неделя Май-4 неделя	Заместитель заведующего по АХР Севрук О. М.		
------	---	--	---	--	--

С.В.Зарубицкая

Подписан: С.В.Зарубицкая
DN: C=RU, OU=Заведующий, O="МДОУ "Детский сад "Колобок",
CN=С.В.Зарубицкая,
E=kolobok_borzya@mail.ru
Основание: Я являюсь автором
этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2024-07-17 13:12:23
Foxit Reader Версия: 9.7.0

Приложение № 7
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад «Колобок»

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ

Заведующий МДОУ

«Детский сад «Колобок»

С. В. Зарубицкая

«11» июня 2024 г



СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МДОУ

«Детский сад «Колобок»

В. С. Аршинская

«11» июня 2024 г

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА
ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ И СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ, А ТАКЖЕ СМЫВАЮЩИМИ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ

Профессия	Наименование средств защиты, спецодежды	Норма выдачи на год
Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые	12 пар
	Мыло туалетное 200 гр. или 250 мл. жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400 гр. или 3000 мл.
Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Мыло туалетное 200 гр. или 250 мл. жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400 гр. или 3000 мл.
Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
	Мыло туалетное 200 гр. или 250 мл. жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400 гр. или 3000 мл.
Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Мыло туалетное 200 гр. или 250 мл. жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400 гр. или 3000 мл.
Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат	1 шт.
	Халат и брюки для защиты от общих производственных	1 комплект

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ И СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, А ТАКЖЕ СМЫВАЮЩИМИ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ

Профессия	Наименование средств защиты, спецодежды	Норма выдачи на год
Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые	12 пар
	Мыло туалетное 200 гр. или 250 мл. жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400 гр. или 3000 мл.
Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Мыло туалетное 200 гр. или 250 мл. жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400 гр. или 3000 мл.
Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
	Мыло туалетное 200 гр. или 250 мл. жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400 гр. или 3000 мл.
Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Мыло туалетное 200 гр. или 250 мл. жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400 гр. или 3000 мл.
Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат	1 шт.
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
	Нарукавники из полимерных материалов	до износа
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Мыло туалетное 200 гр. или 250 мл. жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400 гр. или 3000 мл.
Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	Нарукавники из полимерных материалов	До износа
	Мыло туалетное 200 гр. или 250 мл. жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400 гр. или 3000 мл.
Рабочий по комплексному обслуживанию	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара

и ремонту зданий	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Щиток защитный лицевой или	до износа
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
	Мыло туалетное 200 гр. или 250 мл. жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2400 гр. или 3000 мл.
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат	1 шт.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
	Перчатки резиновые	1 пара

Основание:

Статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации

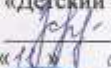
Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

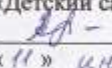
С.В.Зарубицкая

Подписан: С.В.Зарубицкая
DN: C=RU, OU=Заведующий, O="МДОУ ""Детский сад ""Колобок""", CN=С.В.Зарубицкая, E=kolobok_borzya@mail.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2024-07-17 12:22:09
Foxit Reader Версия: 9.7.0

Приложение №8
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад «Колобок»

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОУ
«Детский сад «Колобок»
 С. В. Зарубицкая
«11» июля 2024 г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО МДОУ
«Детский сад «Колобок»
 В. С. Аршинская
«11» июня 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ДОПЛАТАХ И НАДБАВКАХ
ПРЕМИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Колобок»

1.Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет перечень и условия применения премирующих выплат в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Колобок» (далее по тексту – Учреждение).

Премияльный фонд образовательного учреждения формируется за счёт части средств фонда оплаты труда не менее 10%, экономии средств фонда оплаты труда и внебюджетных средств, при наличии денежных средств.

1.2. Настоящее положение определяет перечень доплат премирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, а также на установление надбавок за высокую результативность, высокое качество, напряжённость, интенсивность труда.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений и ответственности за конечные результаты труда.

1.4. Распределение премирующих выплат производится в течение учебного года в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, разрабатываемым администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, при наличии денежных средств.

2. Порядок установления доплат и надбавок премирующего характера.

2.1. Для распределения фонда премирующих доплат и надбавок работникам Учреждения создаётся комиссия, в которую входят руководитель, председатель выборного профсоюзного органа, воспитатели, работники учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала.

2.2. Состав комиссии утверждается при наличии денежных средств приказом руководителя Учреждения.

2.3. Премирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются на основании представленного самоанализа и анализа деятельности, в соответствии с утверждёнными критериями, мониторинга результативности и качества деятельности работника.

2.4. Установление доплат и надбавок оформляется приказом руководителя Учреждения и доводится до сведения работников.

2.5. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала размеры доплат и надбавок устанавливаются в процентах от ставки заработной платы.

2.6.Для начисления доплат и надбавок из премирующей части ФОТ фонда к приказу о доплатах предоставлять в бухгалтерию протокол заседания комиссии.

2.7. По итогам работы за квартал, руководитель Учреждения вправе производить премирование работников в размере до 30 процентов к должностному окладу.

3. Условия премирования.

3.1.Основным условием премирования является добросовестное исполнение работником своих производственных обязанностей. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по учреждению, служат основанием для лишения премии. Работники, получившие дисциплинарные взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

32. Размер премии зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса в учреждении и не зависит от стажа работы.

3.4. Критерии оценки деятельности работников для установления премирующих выплат:

3.4.1. Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе (Заведующий хозяйством)

Критерии	Показатели	% доплат
Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации труда	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения (соблюдение светового, температурного режимов)	До 10%
	2. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда.	До 10%
	3. Обеспечение контроля за соблюдением техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности обслуживающим персоналом.	До 10%
Повышение уровня профессионального мастерства	1. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в учреждении	До 10%
	2. Укрепление и сохранность материально-технической базы	До 20%
	3. Своевременная подготовка учреждения к зимнему сезону	До 20%
	4. Осуществление качественного контроля за обслуживающим персоналом	До 10%
Исполнительская дисциплина	1. Отсутствие больничных листов за предыдущий месяц	До 10%

3.4.2. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ДОУ

Категория работников	Критерии	Показатели	% доплат
Для всех категорий работников	Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации труда	1. Соблюдение инструкций по охране труда	До 5%
		2. Образцовое содержание закрепленного участка труда	До 10%
	Напряженность, интенсивность труда	1. Высокое качество выполняемой работы	До 50%
	Повышение уровня профессионального мастерства	1. Активное участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, утренниках, подготовке помещений к праздникам)	До 10%
		2. Самообразование. Курсы	До 10%
	Исполнительская дисциплина	1. Отсутствие больничных листов за предыдущий месяц	До 10%

Работники пищеблока	Повышение уровня профессионального мастерства	Обеспечение разнообразия и высокого качества блюд	До 10%
Младший воспитатель	Повышение уровня профессионального мастерства	1.Участие в образовательном процессе, в том числе при проведении режимных моментов 2.Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания.	До 10% До 10%
Рабочий по обслуживанию здания, электрик	Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации труда	1.Обеспечение безаварийной работы системы отопления, водоснабжения, канализации в учреждении 2.Устранение аварийных ситуаций	До 20% До 20%

3.4.3.Критерии оценки деятельности председателя первичной профсоюзной организации

Критерии	Показатели		Баллы
Повышение уровня педагогического мастерства	1.За общественную работу деятельность председателя профкома,		1
	2.Проведение профсоюзных кружков		до 3
	3.Участие в районных общественно-значимых мероприятиях	Учреждение	1
		Район	2
		Край	3
	4.Распространение опыта работы: - организация и проведение открытых мероприятий различного уровня; -написание статей, докладов	1 место	3
		2 место	2
		3 место	1
		Учреждение	2
		Район	3
		Край	5
Удовлетворённость участников образовательного процесса	1.Организация и проведение (семинаров, лекций, конференций) для работников помимо общесадовских мероприятий и профсоюзных собраний		до 3
	2.Обеспечение оказания членам профсоюза юридической, материальной, консультационной помощи.		до 3
	3.Обеспечение своевременного рассмотрения письменных, устных жалоб, заявлений от членов профсоюза.		до 3

3.4.4. Критерии оценки деятельности уполномоченного по охране труда

Критерии	Показатели	% доплат
----------	------------	----------

Повышение уровня профессионального мастерства	1.За выполнение обязанностей по охране труда ежемесячно.	5%
	2.Количество проверок, проведенных уполномоченным в составе комиссии (одна проверка)	1%
	3.Количество самостоятельных проверок с выдачей (письменно) представлений (одно представление): из них выполнено (одно представление).	2%
	4.Количество обращений о привлечении к ответственности виновных лиц, допустивших нарушения требований охраны труда (одно обращение)	3%
	2.Самообразование. Курсы	2%
Исполнительская дисциплина	1.Участие в подготовке мероприятий для включения в соглашения по охране труда.	2%
	2.Выполнение мероприятий соглашения по охране труда.	3%
	3.Наличие действующего уголка по охране труда.	3%
	4. Наличие инструкций по охране труда: - для должностей и профессий (одна инструкция); - для видов работ (одна инструкция).	1 % 1%
Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации труда.	2.Отсутствие несчастных случаев с работниками за отчетный год.	до 3%

3.4.5.Депремирование (Для всех категорий работников)

Критерии	Показатели	Баллы, % доплат
Трудовая дисциплина	1.Опоздание на работу, преждевременный уход с работы	За каждый случай: -3 б – педагогические работники; -5% - прочие категории работников
	2.Курение, сквернословие	- 10 б – педагогические работники; - 33 % установленного размера премии
	3. Появление на работе в нетрезвом состоянии, с запахом алкоголя	-15 б – педагогические работники; - 50 % установленного размера премии