От работодателя:

Заведующий МКДОУ
«ЦРР – детский сад №1»
_____Н.Л. Арлюкова
«__30__»____12____2022г.

М.П.

От работников:

Председатель ППО
МКДОУ «ЦРР – детский сад №1»
ОбщероссийскогоПрофсоюза образования
_____Е.А. Котлова
«__30__»____12____ 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по защите трудовых, социально-экономических прав работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №1» г. Заволжска

на 2022-2025 годы

Регистрационный номер № 21/4 - 10

Дата вступления в силу
«__30__» ___12____ 2022 г.

Почтовый и юридический адрес организации:
155410, Ивановская область, г. Заволжск, ул. Мира, д 29а
Тел.: 8(49333) 2-10-13
E- mail: zrr-detsad@ivreg.ru

Данные исполнителя:
Арлюкова Наталья Львовна, заведующий МКДОУ «ЦРР – детский сад №1»
Тел.: 8(49333) 2-10-13
E- mail: zrr-detsad@ivreg.ru

Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
за № 21/4-10 от 12.01.23
подпись

Принято на общем собрании
работников МКДОУ
«ЦРР – детский сад №1»
__30__.12.___2022г.

2022

1

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор по защите трудовых, социально-экономических прав работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 1» г. Заволжска на 2022-2025 годы (далее – коллективный договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 1» г. Заволжска (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»), Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ивановской области от 08.06.2012 года № 35-ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы (от 09.04.2021г.), Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2023-2025г.г., Соглашением по защите трудовых, социально-экономических прав работников образования Заволжского района на 2021-2024 г.г. от 03.03.2021 и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области, регулирующими трудовые и иные связанные с ними отношения.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице заведующего (далее – работодатель);
- работники Учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

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

1.6. Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации обязаны ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трёх лет.

1.18. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.19. Каждая из сторон несет, в соответствии с законодательством Российской Федерации, ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или надлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором.

1.20. **Работодатель** в установленном порядке до регистрации в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее – Комитет) осуществляют уведомительную регистрацию коллективного договора в комитете Ивановской областной организации Общероссийского Профсоюза образования (г. Иваново, пр. Ленина, д. 92, каб. 43) (независимо от наличия профсоюзной организации).

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

2.2. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении работ в условиях отклоняющихся от нормальных, за иные особые условия труда и др.);
- размеры ежемесячных стимулирующих надбавок либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат

стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев;

- размеры единовременных стимулирующих надбавок (в т. ч. премий), либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат единовременного стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ (статья 60 ТК РФ).

2.4.Работодатель обязуется:

2.4.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передавать работнику.

2.4.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.4.3. В трудовом договоре указывать дату начала работы. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

2.4.4. Прием на работу оформлять приказом работодателя, изданного на основании заключенного трудового договора. Приказ объявлять работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.4.5. Трудовой договор с работниками учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (статья 59 ТК РФ).

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.6. Своевременно уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.4.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.4.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить 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 педагогического 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.

2.5. Работодатель, с учетом жесткого финансирования и дефицита бюджетных средств, проводит упорядочение штатного расписания. Во избежание сокращения штата работников, не принимает на постоянную работу работников по тем должностям, по которым предполагается уменьшение работы через 1-2 года (сокращение контингента воспитанников).

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения с численностью работников 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников Учреждения в течение 90 календарных дней.

2.7. При сокращении численности или штата работников Учреждения и определении работников с преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации учитывается п.2 ст.179 ТК РФ, а также работники:

- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от их обучения на бесплатной или платной основе;

- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 5 лет;

- члены одной семьи, супруги, работающие в одной образовательной организации;

- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы.

2.7. При сокращении численности или штата работников Учреждения и определении работников с преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации учитывается п.2 ст.179 ТК РФ, а также работники:

- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от их обучения на бесплатной или платной основе;

- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 5 лет;

- члены одной семьи, супруги, работающие в одной образовательной организации;

- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, п. 3, п.5 ст. 81 и ст.336 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.9. При сокращении численности работников, а также в случае ликвидации или реорганизации Учреждения работодатель обязан уведомить работника персонально и под роспись не позднее, чем за два месяца. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ст.81 ТК, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от ПК.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части первой настоящего пункта, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящего пункта, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящего пункта, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

2.11. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.12.Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним

в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). (Ст. 84.1 ТК)

2.13. Стороны договорились:

2.13.1. Не принимать решений о массовом сокращении численности штата работников
без предварительных переговоров с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.13.2. Не допускать сокращения численности работников без выплаты причитающихся сумм уволенным работникам.

2.14. Работодатель обязуется:

2.14.1. 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 Учреждения.

2.14.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.14.3. 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.

2.14.4. 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.

2.14.5. 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.

2.15.Стороны согласились:

2.15.1.Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также приказом Департамента образования Ивановской области от 20.06.2017 г. № 1003-о «Об утверждении Схемы организации и проведении аттестации педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ивановской области, в целях установления квалификационной категории» и отраслевым Соглашением.

Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности. Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины со всеми вытекающими последствиями.

2.15.2. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

2.15.3. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

2.15.4. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником в связи с не прохождением аттестации на соответствие занимаемой должности, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей матери (статья 261 ТК РФ);
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;
- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогическийработник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

2.15.5. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с профкомом учреждения. Текст представления на работника, члена профсоюза, в аттестационную комиссию также согласовывается с профкомом учреждения.

2.15.6. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогическогоработника - члена профсоюза, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии вобязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующейпрофсоюзной организации образовательного учреждения. Аттестационная комиссия обязанауведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

2.15.7. Аттестационной комиссии Департамента при рассмотрении заявлений работников на установление (подтверждение) квалификационных категорий предоставляется право присваивать заявленную категорию педагогическим работникам:

- имеющим почетные звания («Народный», «Заслуженный», «Почетный работник РФ»);
- имеющим ученые степени по профилю работы;
- стабильно имеющим в межаттестационный период победителей, лауреатов Всероссийских и международных мероприятий, обладателей премий для поддержки талантливой молодежи (в соответствии с Указом Президента РФ от 6 апреля 2006 г. № 325);
- проходящим аттестацию в третий раз с целью установления той же категории при наличии стабильных результатов;
- педагогическим работникам творческих коллективов, которые имеют звание «Образцовый детский коллектив», присвоенное Министерством образования и науки РФ;

на основании проведенных ими мастер-классов или материалов, представленных для участия в научно-практических конференциях, инновационных форумах, творческих конкурсах.

2.15.8. Победителям, призерам, лауреатам международных, всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства может быть присвоена высшая категория на основании материалов, представленных на конкурс; победителям муниципальных конкурсов профессионального мастерства может быть присвоена первая категория на основании конкурсных материалов при условии подачи заявления на аттестацию в течение 24 месяцев со дня присвоения звания.

2.15.9. В случае если работник при аттестации на высшую категорию не набрал необходимого количества баллов, но их количество соответствует требованиям, предъявляемым к первой категории, то аттестационная комиссия Департамента вправе с согласия работника принять решение о соответствии уровня квалификации данного работника требованиям первой квалификационной категории.

2.15.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогическихработников в особых случаях, а именно:

- в период длительной нетрудоспособности,
- в период перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения посокращению штатов,
- в период длительной командировки по специальности в российское образовательноеучреждение за рубежом,
- в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу заребенком до достижения им возраста 3 –х лет,
- в период исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа при возвращении работника к педагогической деятельности работодатель можетустанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома.

2.15.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения - работодатель может устанавливать ему в указанные периодыоплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учетом мнения профкома.

2.15.12. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия во всех образовательных учреждениях Ивановской области, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория,независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы(деятельности).В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в аттестационную комиссию Департамента с просьбой о разрешении конфликта.

2.15.13. Установить, что работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационнойкомиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику

командировочныерасходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио и видеозаписи урока.

2.16. Трудовые отношения с дистанционными работниками

2.16.1. В случае производственной необходимости, а также в случае принятия решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления о переводе на дистанционную работу на период наличия обстоятельств катастрофы природного или техногенного характера, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу.

2.16.2. 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).

2.16.3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных статьями 312.1. – 312.9 ТК РФ.

2.16.4. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников.

2.16.5. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной

работе по запросам работодателя, режим рабочего времени, а при временной дистанционной работе продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение), принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.16.6. Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

2.16.7. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ).

2.16.8. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.16.9. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1 ТК РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.16.10. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

3. Оплата труда и нормы труда

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии Постановлением администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 18.02.2019 №62-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области», (с изменениями от 09.09.2019 № 411-п, от 14.10.2019 № 458-п, от 30.09.2020 № 375-п, от 18.08.2021 № 227-п, от 22.10.2021 № 379-п, от 11.10.2022 № 356-п), Положением об оплате труда Учреждения, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты

труда Учреждения, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г № 761н Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», содержащий должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, изложенными в постановлениях от 28.06.2018 № 26-п, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П; размером минимальной заработной платы в Ивановской области, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области на 2020 – 2022 годы от 23.01.2020 № 1-с.

3.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

3.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников Учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к Коллективному договору (Приложение 2).

3.3. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой и компенсационно-стимулирующей части.

3.3.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам Учреждения.

3.3.2. Размеры компенсационных выплат, стимулирующих надбавок, премий и материальной помощи работникам детского сада, условия и сроки их начисленияустанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании и компенсационных выплатах работникам. Заработная плата работников Учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Приложение 2);
- установления должностных окладов на основе размеров минимальных окладов работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, пропорционально занимаемой ставке.

3.3.3. В Положении об оплате труда работников учреждения предусматриваются размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учётом:

- принятых федеральных, региональных, муниципальных правовых нормативных актов о системе оплаты труда, Положений об оплате труда Учреждения, Соглашений и Коллективного договора;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего

характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для поощрения работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и их личного участия в эффективном функционировании учреждения,
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников Учреждения, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения.

3.4. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности трудовой деятельности работников (Приложение 3) в целях осуществления стимулирования их качественного труда в условиях применения демократических процедур учитываются следующие основные принципы:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания государственных услуг (выполнения работ).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ДОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минпросвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

3.6.Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6.1. 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.

3.6.2. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных организаций) устанавливаются гарантии и компенсации:

- общий класс условий труда 3.1 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;
- общий класс условий труда 3.2 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;
- общий класс условий труда 3.3. и 3.4. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК

3.6.3. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки по условиям труда и государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

3.6.4. Размер компенсационных выплат за выполнение работ:

в ночное время – в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы с 22.00 часов до 6.00 часов утра. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере,

который устанавливается в соответствии с ч.3 ст. 154 ТК РФ, либо Работодателем с учетом мнения представителя органа работников в локальном нормативном акте, либо в договорном порядке или трудовом договоре.
Установленные в Учреждении размеры повышения оплаты труда в ночное время, не могут быть ниже тех, которые установлены в трудовом законодательстве или иных нормативных актах о труде.

в праздничные дни – в двойном размере тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы). - 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.

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

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

3.7. Переработка рабочего времени всех работников ДОУ, в том числе воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

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

3.8. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории, по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

3.9. Работодатель Учреждения обязуется производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении 2 к Коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истекрок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для

установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.10.Для дистанционного работника время его взаимодействия с работодателем включается в рабочее время. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.11.Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае, если работник по письменному заявлению просит срочно предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам вне графика отпусков, работодатель может пойти ему навстречу, не гарантируя своевременную выплату заработной платы и отпускных до начала отпуска.

3.12. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме: за первую половину месяца — 25 числа (аванс), за вторую половину месяца — 10 числа (зарплата). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.13. 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.

3.14. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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 (ст.236 ТК РФ).

3.15. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 136 ТК РФ), с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий

период;

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

3.16. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Заведующий обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитном учреждении (ст. 22, 56 ТК РФ) за счёт Учреждения. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной

форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.17. Работодатель обеспечивает занятость работников во время карантинов, отмены занятий по погодным условиям или иных стихийных бедствий, производя в полном объёме выплату заработной платы.

3.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности равной от 1 до 4.

3.19. Сохранять заработную плату в полном размере за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

3.20.Заведующий обеспечивает своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениям, Коллективным и трудовым договором.

Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством. В случае если по уважительной причине (административный, учебный, ежегодный отпуск, больничный лист), работник отработал меньше месячной нормы рабочего времени нормы труда (трудовой обязанности), то заработная плата должна быть доведена до утвержденного уровня МРОТ пропорционально отработанному времени (в пределах фонда оплаты труда Учреждения).

Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам Учреждения

3.21. Исчисление средней заработной платы работникам производится за последние 3 календарных месяца, путем деления суммы на 3 и на 29,3 среднемесячное число календарных дней, если это не ухудшает положение работника по сравнению с ч.4. ст.139 ТК РФ.

3.22. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников»:

- воспитатель – 36 часов в неделю
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;

- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- учитель-логопед – 20 часов в неделю.

4.3. Для заведующего Учреждением, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.4. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

4.5. Режим рабочего времени и время отдыха работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников МКДОУ «ЦРР – детский сад №1», графиками, утверждается приказом заведующего.

Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в Учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

4.6. Работодатель распределяет педагогическую нагрузку до 01 сентября текущего года в соответствии с тарификацией.

4.7. Продолжительность рабочей недели пятидневная, непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (часть третья статьи 113 ТК РФ).

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению заведующего учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Отдельным категориям работников (сторожа) устанавливается суммированный учёт рабочего времени, работа осуществляется согласно графику, включающим выходные и праздничные дни. Учётным периодом для сторожей является год.

4.8. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ, с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации; компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

4.9. 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.

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.

4.10. 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.

4.11. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения (Приложение№1).

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

4.12. Работникам, работающим на открытом воздухе в холодное время года (рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворнику) предоставляются в необходимых случаях перерывы для обогрева, которые включаются в рабочее время (ст.109 ТК РФ).

4.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого с учетом специфики Учреждения составляет 42 календарных дня. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.14. Работающие инвалиды имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

В связи с производственной необходимостью на период ремонтных работ в летний период ДОУ по письменному согласию родителей может быть закрыт на коллективный отпуск. Коллективу работников по письменному согласию сотрудников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на этот период предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск.

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

4.17. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

4.22. Часть отпуска, кроме дополнительного, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

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

4.25. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск (неоплачиваемый) сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.26. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

4.27. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения по письменному заявлению дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей - 1 рабочий день;
- рождение ребенка - 1 рабочий день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;
- председателю первичной профсоюзной организации за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - 4-х календарных дня;
- уполномоченным и внештатным инспекторам Профсоюза по охране труда за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников – 2 календарных дня;
- членам выборных профсоюзных органов всех уровней за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников –2-х календарных дня;
- руководителям и работникам образовательной организации, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий в течение года - 2 календарных дня;
- работникам, которые прошли полный курс вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID – 2019), вызываемой вирусом SARS CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, - 2 рабочих дня.

4.28.Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, 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.

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.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

4.29. Дополнительный отпуск предоставляется одному из родителей (опекуну, попечителю) - работнику детского сада, 4 дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, оплачиваемых за счет средств социального страхования (ст. 262 ТК РФ).

4.30. Указанные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям в текущем рабочем году.

4.31. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.32. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка – до пяти календарных дней;
- регистрации брака – до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске – до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – 14 календарных дней.

5. Охрана труда и здоровья работников

5.1. Основными принципами обеспечения безопасности труда являются:

- предупреждение и профилактика опасностей;
- минимизация повреждения здоровья работников.

5.2. Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

5.3.Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

5.4.Работодатель обязан обеспечить:

5.4.1.безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

5.4.2.создание и функционирование системы управления охраной труда;

5.4.3.соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

5.4.5.систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

5.4.6.реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

5.4.7.разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

5.4.9.приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

5.4.10.оснащение средствами коллективной защиты;

5.4.11.обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

5.4.12.организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.4.13.проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

5.4.14.в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

5.4.15.недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

5.4.16.предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих

полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

5.4.17.принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

5.4.18.расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.4.19.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;

5.4.20.беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

5.4.21.выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

5.4.22.обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

5.4.24.разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

5.4.25.ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

5.4.26.соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.4.27.приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

5.4.28.при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.5. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.6. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

5.7. **Работодатель имеет право:**

использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда;

предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

5.8. **Работник обязан:**

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи

пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.9. **Каждый работник имеет право на:**

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

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

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

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

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

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

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

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного

самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

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

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

5.10. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создаются комиссии по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

5.11. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.12. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6. Защита молодого педагога

6.1. Стороны договорились:

Молодыми педагогами считаются педагогические работники в возрасте до 35 лет, окончившие профессиональную образовательную организацию, имеющую государственную аккредитацию, либо образовательную организацию высшего или среднего образования и трудоустроившиеся впервые по полученной специальности после окончания образовательной организации в течение одного года после окончания образовательной организации.

6.2. Молодой специалист (стаж работы до 3-х лет) имеет право на педагога-наставника, выбор которого происходит по обоюдному согласию.

6.3.Для поддержки материального положения молодому специалисту устанавливаются выплаты в соответствии с Подпрограммой «Поддержка молодых специалистов в сфере образования в Заволжском муниципальном районе в рамках муниципальной программы «Развитие образования в Заволжском муниципальном районе».

Список молодых специалистов-участников программы утверждается постановлением администрации Заволжского муниципального района.

7. Социальные гарантии и льготы. Социальное страхование

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить 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.

7.1.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы .

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения обязан:

- вести учет нуждающихся в санаторном лечении лиц, длительно и часто болеющих;
- обеспечить широкую гласность при распределении санаторных путевок;
- рассматривать заявки членов первичной профсоюзной организации Учреждения и выходить в комиссию по социальному страхованию с предложениями о выделении им путевок на санаторно-курортное лечение.

8. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности выборного профсоюзного комитета определяется ТК РФ; законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель в соответствии с законодательством обязан:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;
- предоставлять бесплатно выборному органу первичной профсоюзной организации необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, имеющимися средствами связи для работы и для проведения собраний работников;
- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы; другим социально-экономическим вопросам;
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счёт Территориальной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по городскому округу Кинешма, Заволжскому, Кинешемскому и Юрьевецкому муниципальным районам Ивановской области.

8.3. Обязательному согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения подлежат:

- режим работы всех категорий работников;
- распределение учебной нагрузки;
- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работника.

8.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза, не освобождённых от основной работы, в том числе:

8.4.1. Увольнение по инициативе работодателя членов профсоюза, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома,

членами которого они являются, а председателя профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п.2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с председателем профкома Учреждения в течение двух лет после окончания его полномочий – только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

8.4.3. Освобождение председателя и членов профсоюза, председателя комиссии по охране труда от работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством, на время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов и других мероприятиях, созываемых профсоюзом (суммарное время освобождения от основной работы в месяц не менее 3 рабочих часов).

8.4.4. Осуществление выплат стимулирующего характера работнику, занимающему выборную должность, производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (ст. 31, 37 ТК РФ), - не менее 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.377 ТК РФ).

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

– установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);

– принятие правил трудового внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);

– составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

– установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

– привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

– привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

– установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

– принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);

– утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

– определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

– формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);

– формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений(ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

– изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);

– принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

8.4.6. 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 (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

8.4.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
– представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
– установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
– установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
– распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
– утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
– распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

8.4.8. 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 (ст. 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. Трудового кодекса РФ;
– увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

8.4.9. 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 двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):
– сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

8.5.Работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность за нарушение законодательства о профсоюзах в соответствии с федеральными законами (ст378 ТК РФ.) По требованию профкома работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом при нарушении им законодательства о профсоюзах, невыполнении своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

8.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельностиУчреждения, и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при разработке положений о стимулирующих выплатах.

9. Обязательства Профсоюза

9.1. Профсоюзная организация обязуется:

- всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе Учреждения;

- осуществлять защиту трудовых, социально – экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;
- вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся;
- содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Учреждения;
- организовывать оздоровление работников, в том числе и их детей в санаториях и других оздоровительных учреждениях;
- осуществлять контроль за соблюдением социальных и иных гарантий работников в сфере труда;
- анализировать социально-экономическое положение работников, вносить предложения в разработку проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

10.1. Стороны договорились:

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

10.1.2. Работодателю в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направлять его в Комитет по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.1.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

10.1.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля по выполнению условий коллективного договора на условиях, определенных сторонами.

Коллективный договор принят на общем собрании работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 1» г. Заволжска.

« » декабря 2022 г.

Дата подписания коллективного договора:

« » декабря 2022 г.

Заведующий МКДОУ «ЦРР – детский сад №1»

_____Н.Л. Арлюкова

Председатель ППО МКДОУ «ЦРР – детский сад №1» Общероссийского Профсоюза образования

_____ Е.А. Котлова

М.П.

Приложение № 1
к коллективному договору
муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения «Центр
развития ребенка - детский сад №1»
г. Заволжска на 2022 – 2025гг.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
МКДОУ «ЦРР-детский сад №1»
_____/ Е.А.Котлова
Протокол заседания профкома
№ 8 /2022 от 23.12. 2022г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МКДОУ
«ЦРР –детский сад №1»
_____/ Н.Л.Арлюкова
Приказ № 141 от 23.12. 2022г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД №1» Г. ЗАВОЛЖСКА

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МКДОУ «ЦРР – детский сад №1»
Протокол № 8 /2022 от 23.12. 2022г.

2022

1.Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) – локальный нормативный акт, который регламентирует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29. 12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами основные права и обязанности работодателя и работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №1» г. Заволжска (далее Учреждение), порядок приема перевода и увольнения работников, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1.2. Правила способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда и эффективности труда.

1.3. Правила обязаны соблюдать все работники организации.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка и изменения к ним согласовываются с профсоюзным комитетом, принимаются решением общего собрания работников и утверждаются заведующим Учреждения.

1.5. Все вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией Учреждения в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию, или с учетом мотивированного мнения ПК.

1.6. Настоящие Правила являются едиными и обязательными для исполнения всеми работниками.

1.7. Каждый постоянный (временный, совместитель) и вновь принятый работник личной подписью с датой подтверждает ознакомление с настоящими Правилами (ст. 68 ТК РФ).

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1.Работники Учреждения реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и Учреждение как юридическое лицо – работодатель, представленный заведующим Учреждения.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в Учреждении.

2.3. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа),либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).При этом Учреждение не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

2.4. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не свыше 6 месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для

- окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию,

- и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профсоюзной организации и без выплаты выходного пособия.

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

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

2.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных статьей 331 ТК РФ и статьей 46 главы 5 Федерального закона от 29. 12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.7.При заключении трудового договора Работник, поступающий на работу, предъявляет работодателю:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

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

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

6) 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 РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

7) Лица, поступающие на работу в ДОУ, обязаны также предоставлять личную санитарную книжку и заключение ЦРБ о прохождении медицинского осмотра, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч.1 ст.213 ТК РФ).

2.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

2.8.1. 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.

2.9. Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не

предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.10. Прием на работу оформляется приказом, который предоставляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.11.При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация Учреждения обязана под расписку работника:

ознакомить с Уставом Учреждения;коллективным договором;

действующими правилами внутреннего трудового распорядка,

локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника;

проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей.

Инструктаж оформляется в Журнале установленного образца.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

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

2.13.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 ТК РФ, иным федеральным законом информация.

2.14. В случаях, установленных ТК РФ, 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 ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.15.Работник, имеющий 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 ТК РФ, 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.

2.16. 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.

2.17.На каждого работника Учреждения ведется личное дело, состоящее из личного заявления работника о приеме на работу, приказа заведующего учреждения о приеме на работу с подписью работника об ознакомлении с приказом, собственноручно заполненного личного листка по учету кадров, автобиографии, трудового договора сотрудника, приказов о присвоении квалификационной категории, листа-согласия на обработку персональных данных. Личное дело работника хранится в учреждении, в том числе и после увольнения работника. Срок хранения личного дела - 75/50 лет. Личное дело руководителя хранится в Отделе образования.

2.18. На каждого работника учреждения оформляется и ведется личная карточка формы Т-2

2.19. О приеме работника в учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

3. Изменение трудового договора, перевод на другую работу, перемещение.

3.1.Изменение определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении) размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

3.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы в данном учреждении.

3.3. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (за исключением случаев временного перевода на другую работу в соответствии со ст. 72.2 Трудового кодекса РФ), оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

3.4.Временный перевод педагогического 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.

3.5.Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника (совмещение или совместительство), то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

3.6.Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, с его

письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

3.7.Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.8.Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается.

3.9.В случае производственной необходимости (наличие вакансий, болезнь сотрудников и иные причины, могущие повлечь нарушение выполнения учебного плана), график работы всех сотрудников учреждения (в том числе и расписание занятий) может быть изменен, о чем сотрудники информируются не позднее, чем за 14 дней до введения нового графика работы, а в случае экстренных ситуаций – не позднее, чем накануне.

3.10. Перемещение работника в учреждении на другое рабочее место, если оно не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора, не требует согласия работника (ст.73 ТК РФ).

3.11.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.12.Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

4. Отстранение от работы

4.1. Работодатель не допускает к работе работника:

- 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 федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2. 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.

4.3.В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ 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 предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

5. Прекращение трудового договора

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

5.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ).

5.3.При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст. 80 ТК РФ). Исчисление указанного срока начинается на следующий день после получения заявления об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

5.4.В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

5.5.Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

5.6.В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме

электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

5.7.Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника (ст. 84.1 ТК РФ).

5.8.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится согласно ст. 81 ТК РФ.

5.9. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

5.10. При получении трудовой книжки или предоставлении сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек.

5.11.В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в Школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы учреждения, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации; изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

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

5.13.При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

- Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.
- При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).
- О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.
- Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
- При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные действующим законодательством, коллективным договором, соглашением.

5.14. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем с учетом мотивированного мнения ПК по ст. 81 п. 2 ТК РФ. С учетом мотивированного мнения ПК может быть произведено увольнение работника в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации (ст.81, п. 3, подп. «б» ТК РФ), и за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81 п. 5 ТК РФ). Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

6. Мобилизация

6.1.Для сотрудников, мобилизованных на решение задач Вооруженных Сил Российской Федерации, работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

6.2.В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

6.3.Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

6.4.На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

6.5.Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

6.6.Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

6.7.Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

6.8.Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

6.9.В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 131 части первой статьи 81 ТК РФ.

7. Основные права и обязанности работников

7.1. Работник Учреждения имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

7.2. Работник Учреждения имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков,
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;
- участие в управлении Учреждения в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.3. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в

связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

7.4.Работник Учреждения обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры.

7.5. Педагогические работники Учреждения в соответствии с частью 3 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для

качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении Учреждения, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

7.6. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии в соответствии с частью 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.7. Педагогические работники Учреждения в соответствии со статьей 48 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования

лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению Учреждения получать дополнительное профессиональное образование;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Учреждения;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав Учреждения, настоящие Правила;
- при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах Учреждения.

7.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению график непосредственно образовательной деятельности;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности; и перерывов между ними;
- удалять воспитанников с непосредственно образовательной деятельности, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

7.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

7.10. Конкретные трудовые обязанности работников Учреждения определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8. Основные права и обязанности администрации Учреждения

Основные права и обязанности Учреждения определяет статья 22 Трудового кодекса РФ, статья 28 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устав Учреждения

8.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов Учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;
- устанавливать штатное расписание Учреждения;

- распределять должностные обязанности между работниками Учреждения**.**

8.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;
- обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- обеспечить разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обеспечить приобретение за счет средств учреждения и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обеспечить оснащение средствами коллективной защиты;
- обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным
- методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- Обеспечить предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
- обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обслуживание
- 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;
- обеспечить беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федерального органа
- исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обеспечить приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
- При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.
- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;
- создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников Учреждения.

9. Рабочее время и время отдыха.

9.1. Режим рабочего времени:

9.1.1. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая (пятидневная) неделя с двумя выходными днями.

Рабочие дни: понедельник, вторник, среда, четверг, пятница.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

9.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается Правилами

внутреннего трудового распорядка, графиками НОД, графиками работы, Коллективным договором учреждения.

9.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации

(ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками:

- заведующий – 40 час в неделю;
- заведующий хозяйством – 40 час в неделю;
- старший воспитатель – 36 час в неделю;
- воспитатель – 36 час в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 час в неделю;
- учитель-логопед – 20 час в неделю;
- инструктор по физической культуре - 30 час в неделю;
- помощник воспитателя – 40 час в неделю;
- технолог – 40 час в неделю;
- кладовщик - 40 час в неделю;
- делопроизводитель - 40 час в неделю;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды – 40 час в неделю;
- уборщик служебных помещений – 40 час в неделю;
- дворник – 40 час в неделю;
- шеф-повар - 40 час в неделю;
- повар – 40 час в неделю;
- рабочий по обслуживанию и ремонту здания – 40 час в неделю;
- сторож — 40 час в неделю по сменному графику.

9.1.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

9.1.5. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.1.6. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников:

-сторожам.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

9.1.7. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

9.1.8. Режим работы ДОУ: 7.30 – 17.30

Графики работы: (приложение 1,2)

- утверждаются руководителем ДОУ,

-предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания,

- объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте.

График непосредственно образовательной деятельности:

- составляется заместителем заведующего по воспитательной и методической работе, исходя из педагогической целесообразности с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха воспитанников, гибкого режима, максимальной экономии времени педагогических работников;

- утверждается заведующим ДОУ.

9.1.9. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

9.1.11. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

-присутствие на НОД посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

-входить в группу после начала НОД, за исключением представителя работодателя;

-делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения НОД и в присутствии воспитанников.

9.2. Время отдыха:

9.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

-перерывы в течение рабочего дня (смены);

-ежедневный (междусменный) отдых;

-выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

-нерабочие праздничные дни;

-отпуска.

9.2.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха в соответствии с графиком работы.

9.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

9.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

9.2.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем; работникам, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами).

9.2.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом ДОУ.

9.2.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

9.2.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

9.2.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

9.2.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

9.2.14. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.2.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

10. Поощрения за успехи в работе

10.1.Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, инновационную деятельность, новаторство в труде, за участие в различных конкурсах и другие достижения в работе, а также в связи с юбилейными датами применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности,
-премирование,
-награждение ценным подарком,
- награждение Почетной грамотой,
- и другие виды поощрений.

10.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

10.3. В трудовую книжку работника вносятся записи о награждениях (грамоты, нагрудные знаки, медали, звания). Поощрения (благодарности, премии) записываются в карточку учета кадров (раздел 7, карточки формы Т-2.

11.Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение.

11.1. 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.

11.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника или воспитанников;

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

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

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

11.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.4. 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 (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

11.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

11.10. Дисциплинарное взыскание к руководителю образовательного учреждения применяются вышестоящими организациями.

12. Заключительные положения.

12.1.Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в Учреждении на видном месте.

12.2. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Приложение № 2
к коллективному договору
муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад №1»
г. Заволжска на 2022 – 2025гг.

СОГЛАСОВАНО
Управляющий совет
муниципального казённого
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития
ребенка- детский сад №1»
г. Заволжска
Председатель Совета Родителей
_____ М.А.Ермолаичева
Протокол № 6 /2022 от 23. 12. 2022г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МКДОУ
«ЦРР – детский сад №1»
_____ Н.Л. Арлюкова
Приказ № 141 от 23.12. 2022г

Положение
об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №1» г. Заволжска

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации МКДОУ

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МКДОУ «ЦРР- детский сад №1»

«ЦРР- детский сад №1»
_____Е.А. Котлова
Протокол № 8 /2022 от 23.12. 2022г.

Протокол №8 /2022 от 23.12. 2022г.

2022

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №1» г. Заволжска, подведомственного отделу образования Заволжского муниципального района Ивановской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации Заволжского муниципального района Ивановской области № 62-п от 18.02.2019г «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области», Постановлением администрации Заволжского муниципального района Ивановской области № 411-п от 09.09.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 18.02.2019 № 62-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области», Постановлением администрации Заволжского муниципального района Ивановской области № 458-п от 14.10.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 18.02.2019 № 62-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области», Постановлением администрации Заволжского муниципального района Ивановской области № 375-п от 30.09.2021г «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 18.02.2019 № 62-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области», Постановлением администрации Заволжского муниципального района Ивановской области № 227-п от 18.08.2021г «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 18.02.2019 № 62-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области», Постановлением администрации Заволжского муниципального района Ивановской области № 379-п от 22.10.2021г «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 18.02.2019 № 62-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области», Постановлением администрации Заволжского муниципального района Ивановской области № 356-п от 11.10.2022г «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 18.02.2019 № 62-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования

администрации Заволжского муниципального района Ивановской области» и определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования, реализующих образовательные программы дошкольного образования и дополнительного образования (далее – учреждения).

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждений подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. В муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад №1» г. Заволжска (далее – ДОУ) с учетом настоящего Положения, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, Заволжского муниципального района принимаются Положения об оплате труда работников с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих или с учетом профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

2. Порядок расчета заработной платы работников муниципальных учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждений определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов**,** ставок заработной платы)на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ и размеров минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПГК, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (***приложение 1*** к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2. Изменение размеров должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.3. Руководитель учреждения определяет должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ.

2.4. Заработная плата работников образовательных учреждений определяется по следующей формуле:

Зп = О + К + С, где:

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - выплаты компенсационного характера;

С - выплаты стимулирующего характера.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

2.5. Должностные оклады работников определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющейся квалификационной категории:

О= Мо х Кд , где

О – должностной оклад работника;

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

Кд – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению).

2.6. Ежемесячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

Зп = Оф+К+С, где:

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

К – компенсационные выплаты;

С – выплаты стимулирующего характера.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

2.7. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется как сумма умноженных размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$$Оф = \frac{Ост \times Фн}{Нчс}$$ где:

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ост – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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»;

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в общеобразовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.8. Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются как сумма умноженных минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности».

2.9.Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.10. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения**,** с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3. Формирование фонда оплаты труда муниципального учреждения

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждений (в том числе рабочих) формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Заволжского муниципального района.
3.2.Формирование фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения осуществляется с учетом объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными законом Ивановской области.

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете общеобразовательного учреждения.
3.3. Рекомендуемая доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, оптимальное значение – 70%, но не менее 60%. Значение определяется самостоятельно учреждением.

4. Расчет заработной платы руководителя

4.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений Заволжского муниципального района, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения (п.4 Постановления)
4.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений Заволжского муниципального района устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.
4.3. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю учреждения - отделом образования администрации Заволжского муниципального района; заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения – руководителем учреждения.
4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются: руководителю учреждения - отделом образования администрации Заволжского муниципального района; заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения – руководителем учреждения.
4.5. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.
4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

5.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки и путем внесения изменений в тарификацию.

5.3.2.Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

5.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - 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;

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

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

5.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для начисления выплат компенсационного характера п.5.3.2 - 5.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

5.3.5. Доплата специалистам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности – устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), оплаты за фактическую учебную нагрузку (***приложение 2*** к настоящему Положению).

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность, высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты (премии) по итогам работы;

стимулирующие выплаты в соответствии с показателями и оценки эффективности труда;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

иные выплаты.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

При установлении выплат стимулирующего характера предусматривается доведение средней заработной платы педагогических работников:

- дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в Ивановской области;

- учреждений дополнительного образования до средней заработной платы учителей в Ивановской области.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда, утвержденных в бюджетной смете образовательного учреждения.

6.2. Работникам учреждения на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе устанавливаются выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства образовательного учреждения;

за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;

за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных программ.

Решение об установлении (прекращении) выплаты принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты, учитывающие качество работ:

за ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – устанавливается самостоятельно учреждением в пределах фонда оплаты труда;

за ведомственный нагрудный знак -10 процентов (со дня присвоения);

за почетные звания «Народный учитель», « Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов (со дня присвоения).

При наличии у работников нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из почетных званий.

6.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году).

При премировании учитывается:

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

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; - участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

- особый режим работы (связанный с обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

6.5. Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), в соответствии с регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения..

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом образовательного учреждения в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности труда и выплачиваются ежемесячно.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, в том числе педагогических работников, для дошкольных образовательных учреждений:

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.);

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

-реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;

- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- работа с детьми из социально неблагополучных семей;

- создание элементов образовательной инфраструктуры(оформление кабинета, музея и пр.)

- в целях закрепления кадров вновь принятым на работу педагогическим работникам образовательных учреждений до возникновения у них права на получение выплат стимулирующего характера, установленных данным пунктом.

для учреждений дополнительного образования:

- сохранность контингента;

- успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.), наличие детей, ставших победителями, призёрами региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсов, выставок, соревнований, фестивалей;

- организация индивидуальной работы с одаренными и талантливыми обучающимися;
-организация работы с детьми с особыми потребностями в образовании (детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-сиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)

- обобщение и распространение передового педагогического опыта (проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.);

-оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся;

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, наглядность и системность предъявления достижений и результатов обучающихся и пр.);

- в целях закрепления кадров вновь принятым на работу педагогическим работникам образовательных учреждений до возникновения у них права на получение выплат стимулирующего характера, установленных данным пунктом.

6.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициент к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,8.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.7.Иные выплаты осуществляется по следующим основаниям: к юбилейным датам (50,55 и 60 лет со дня рождения и т.д.); при увольнении работника в связи с уходом на пенсию;
в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, наградами Ивановской области, присвоением почетных званий, награждение почетными грамотами Ивановской областной Думы, Губернатора Ивановской области, Почетной грамотой Главы Заволжского муниципального района, иными наградами; иным основаниям.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов (ставок заработной платы), по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями в составе профессиональных групп единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих..

7.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

7.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется локальным нормативным актом отдела образования администрации Заволжского муниципального района в пределах кратности, установленной пунктом 3 настоящего постановления.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого

учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату
работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях исчисления заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». 7.4. По заявлению работника в пределах фонда оплаты труда учреждения может быть оказана материальная помощь.Приложение 1

к Положению об оплате труда
работников муниципального казённого дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №1» г. Заволжска

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; уборщик служебных помещений;	2515	

		сторож (вахтер); машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; машинист (кочегар) котельной, повар, подсобный рабочий -1 квалификационный разряд -2 квалификационный разряд -3 квалификационный разряд		1 1,03 1,06
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2674	1
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»				
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": водитель автомобиля -4 квалификационный разряд -5 квалификационный разряд	2751	1 1,07
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7	3269	

		квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" -6 квалификационный разряд -7 квалификационный разряд		1 1,1
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	3771	1
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	4525	1

ПКГ должностей работников образования
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1	Помощник воспитателя;	3524	1

квалификационный уровень			
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	3922	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	4457	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,30- Высшая категория
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	4872	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	5153	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	5185	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория

ПКГ Общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; секретарь;	3582	1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; Должности служащих первого	4968	1

	квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться II внутридолжностная категория		
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться 1 внутридолжностная категория	5205	1
4 квалификационный уровень	Механик.	5407	1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	психолог; специалист по охране труда; технолог	5451	1

ПКГ общеотраслевых должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	3771	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория
ПКГ "Врачи и провизоры"			
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	5474	1,0 - Без категории 1,05 – Соответствие с занимаемой должностью 1,1 - Первая категория 1,3 - Высшая категория

ПКГ должностей работников
физической культуры и спорта второго уровня (утверждены приказом Министерства здравоохранения и
социального развития РФ от 27.02.2012 № 165н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
2 квалификационный уровень	Тренер	5441

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка -детский сад №1» г. Заволжска

Перечень должностей специалистов муниципальных образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, имеющих право на получение выплат компенсационного характера

Воспитатель
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования
Заведующий хозяйством
Технолог

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального казённого дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №1» г. Заволжска

Таблица соответствия должностей

должность, по которой присвоена квалификационная категория	должность, но которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
учитель, преподаватель	воспитатель (независимо от места работы): социальный педагог: педагог – организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятий по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
старший преподаватель	воспитатель
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	учитель, воспитатель, преподаватель. ведущий занятая с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности: учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
руководитель физвоспитания	учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре: учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
учитель-дефектолог: учитель- логопед	учитель-логопед, учитель-дефектолог: учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления

	дополнительной работы профилю работы по основной должности)
учитель музыки общеобразовательного учреждения. преподаватель учреждения среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер.
старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре

Приложение № 2
к коллективному договору муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад №1»
г. Заволжска на 2019 – 2022г

СОГЛАСОВАНО
Управляющий совет
муниципального казённого
дошкольного образовательного
учреждения «Центр развития
ребенка- детский сад №1»
г. Заволжска
Председатель Совета Родителей
_____ М.А.Ермолаичева
Протокол № 6 /2022 от 23.12. 2022г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МКДОУ
«ЦРР – детский сад №1»
_____ Н.Л. Арлюкова
Приказ № 141 от 23.12. 2022г

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад №1» г. Заволжска

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации МКДОУ
«ЦРР- детский сад №1»
_____Е.А. Котлова
Протокол № 8 /2022 от 23.12. 2022г.

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МКДОУ «ЦРР- детский сад №1»

Протокол № 8/ 2022 от 23.12.2022г.

2022

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №1» г. Заволжска, подведомственного отделу образования Заволжского муниципального района Ивановской области (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольного образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и в соответствии с Постановлением администрации Заволжского муниципального района Ивановской области № 62-п от 18.02.2019г «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области», Постановлением администрации Заволжского муниципального района Ивановской области № 411-п от 09.09.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 18.02.2019 № 62-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области», Постановлением администрации Заволжского муниципального района Ивановской области № 458-п от 14.10.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 18.02.2019 № 62-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области», Постановлением администрации Заволжского муниципального района Ивановской области № 375-п от 30.09.2021г «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 18.02.2019 № 62-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области», Постановлением администрации Заволжского муниципального района Ивановской области № 227-п от 18.08.2021г «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 18.02.2019 № 62-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области», Постановлением администрации Заволжского муниципального района Ивановской области № 379-п от 22.10.2021г «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 18.02.2019 № 62-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Заволжского муниципального района Ивановской области», Постановлением администрации Заволжского муниципального района Ивановской области № 356-п от 11.10.2022г «О внесении изменений в постановление администрации Заволжского муниципального района Ивановской области от 18.02.2019 № 62-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования администрации

Заволжского муниципального района Ивановской области» и Положением об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №1» г. Заволжска.

1.2. Положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МКДОУ «ЦРР -детский сад №1» предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам ДОУ, определяет их виды, условия и порядок предоставления.

1.3.Система стимулирующих выплат работникам ДОУ производится на основе показателей и критериев качества результативности включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии), направленное на стимулирование работников ДОУ к более качественному, эффективному труду.

1.4. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников МКДОУ «ЦРР - детский сад №1» (далее - ДОУ) и должны выплачиваться 1 раз в месяц.

2.Основания для стимулирования.

2.1.Основаниями для стимулирования работников ДОУ являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

3.Виды и размеры стимулирующих выплат.

3.1. Виды и размеры стимулирующих выплат работникам ДОУ определяются в соответствии с настоящим Положением и Приложением №1 к настоящему Положению.

4.Порядок определения размера стимулирующих выплат.

4.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам ДОУ по результатам труда производится с учетом мнения Управляющего совета согласно критериям и показателям качества и результативности труда по представлению заведующего ДОУ.

4.2. В основе определения размера стимулирующих выплат критерии и показатели качества результативности труда работников ДОУ, которые могут изменяться и дополняться.
Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4.3. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОУ устанавливается дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

- вычисление суммы баллов, полученных педагогом
- вычисление стоимости одного балла по формуле: общий стимулирующий фонд делится на сумму баллов всех педагогов.

4.4. Оценка результативности и качества труда работников ДОУ проводится в ходе работы комиссии по распределению стимулирующих выплат с учетом мнения Совета родителей с оформлением оценочного листа работника. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работника ДОУ за качество и высокие результаты является

итоговый оценочный лист, заполненный согласно критериям и баллам, утвержденных настоящим Положением.

4.5.Производится подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям образовательной и воспитательной деятельности работников ДОУ предыдущего календарного года.

4.6. С января по декабрь ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям текущего календарного года.

4.7.В январе посчитывается сумма баллов, полученных работниками по результатам текущего года, и распределяется на 1 полугодие (с 01 января по 30 июня).

4.8. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник ДОУ в течении 3 календарных дней с момента ознакомления итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

5. Порядок выплат стимулирующего характера.

5.1. Размер и вид выплат стимулирующего характера работников ДОУ производится после согласования и утверждения результатов мониторинга их профессиональной деятельности на Управляющем совете. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий период. Для установления указанных выплат стимулирующего характера первое полугодие устанавливается с 01 января по 30 июня, второе – с 1 июля по 31 декабря.
На первое полугодие выплаты стимулирующего характера должны быть установлены в период с 01 по 15 января, на второе – с 01 по 15 июля.

5.2. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате производится на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат. На основании решения комиссии заведующий издает приказ о выплате стимулирующих надбавок.

5.3. Выплаты стимулирующего характера назначаются 2 раза в год в пределах и за счет выделенного общего фонда оплаты труда работников ДОУ.

5.4. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда повышения размера этих надбавок, по решению Управляющего совета, допускается проведение внеплановых заседаний с обсуждением оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов, затем определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

5.5. Подсчет баллов каждому работнику производится за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 5.1. настоящего положения.

5.6. Для определения денежного веса (в рублях) одного балла необходимо стимулирующий фонд оплаты труда разделить на общее количество баллов.

5.7. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

5.8. В течение каждого полугодия, установленного пунктом 5.1. настоящего положения, рабочей группой учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

5.9. Необходимым условием стимулирования работников ДОУ является добросовестное выполнение Устава ДОУ, правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций, открытость и доступность образования.
Если на работника ДОУ в полугодии, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не установлены.

5.10. Выплаты так же могут носить разовый характер и производятся на основании приказа.

6.Организация деятельности комиссии.

6.1. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников ДОУ за полугодие и обоснования данного расчета на основании приказа руководителя учреждения создается рабочая комиссия.

6.2. Работу Комиссии возглавляет председатель. Председателем рабочей комиссии является руководитель учреждения. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

6.3. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

6.4. Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии.

6.5. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

6.6. Все решения Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии. Протокол направляется в Управляющий совет ДОУ в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке. По результатам представленного расчета Управляющий совет ДОУ на своем заседании принимает решение.

Если по представленному расчету у Управляющего совета не имеется возражений, замечаний, предложений, то совет принимает решение согласовать представленный расчет.

Если Управляющий совет не согласен с представленным расчетом, то совет формирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении и последних с обязательным обоснованием руководителю учреждения.

В срок не позднее 15 июля и 15 января каждого года на основании протокола рабочей комиссии с учетом мнения совета родителей руководитель ДОУ издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам ДОУ по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные в настоящем пункте выплаты устанавливаются 2 раза в год, выплачиваются ежемесячно.

6.7. Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

6.8. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников ДОУ не чаще двух раз в год.
6.9. К компетенции Комиссии относится:
- проведение мониторинга профессиональной деятельности работников ДОУ;
- подсчет баллов, полученных сводной таблицей;
- оформление протокола произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

Таблица критериев и показателей для оценивания результативности деятельности педагогов муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №1» г. Заволжска

Шкала оценки:

0 баллов – критерий не реализуется
1 балл – критерий реализуется частично
2 балла – критерий реализуется в полном объеме

Обозначения:

✓ - педагог
\+ - комиссия

Старший воспитатель (0.5 ставки) _____ период работы _____

Таблица критериев оценки работы старшего воспитателя

КРИТЕРИИ	БАЛЛЫ		
Качество результатов образования	**0**	**1**	**2**
1. Разработка и реализация творческих, игровых, социальных проектов по ДОУ	нет	да	
2.Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы дошкольного образования	нет	да	
3. Позитивная динамика качественного состава педагогических кадров: (образование, повышение квалификации, аттестация и т.д.)	нет	на уровне прошлого	выше прошлого года
4.Наличие динамики качественных характеристик педагога (образование, аттестация, повышение квалификации, награды,	нет	1 показатель	2 и более
5. Педагогический стаж работы	0-2	с 3 лет до 10	с 10 до 25 лет (
6. Организация работы в ДОУ по поддержке и развитию одаренных детей или детей с высоким уровнем развития творческих способностей	нет	да	
7. Опытно-экспериментальная работа ДОУ (работа творческой группы, работа семинара-практикума)	нет	да	
8. Распространение и обобщение передового педагогического опыта:	нет	да	

8.1. на уровне ДОУ			
8.2. на муниципальном уровне			
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ			**12 баллов**
Эффективное использование современных образовательных технологий			
9. Положительная динамика использования педагогами современных образовательных технологий (ИКТ, здоровьесберегающих, личностно- *ориентированных, игровых и т.д.)*	нет	да	
10. Использование педагогом современных образовательных технологий (*умение работать на компьютере, владение ИКТ, использование интернета, создание презентаций, буклетов и т.д.)*	нет	использует в полном	
11**.** Наличие в ДОУ дополнительных образовательных ***услуг (****кружки, секции, клубная работа)*	нет	да	
12. Взаимодействие ДОУ с социальными организациями	нет	1 показатель	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**4 баллов**
Удовлетворенность родителей(законных представителей) качеством предоставляемых			
13**.** Удовлетворенность родителей качеством дошкольного образования.		До 85%	Свыше 85%
14.Повышение рейтинга ДОУ через: СМИ, Сайт ДОУ	нет	да	
15. Личное участие педагога в конкурсах, смотрах фестивалях (ДОУ, городских, районных, федеральных)	нет	участие	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**4 балла**
ВСЕГО:			**20 баллов**
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ БАЛЛЫ			

Таблица критериев и показателей для оценивания результативности деятельности педагогов муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №1» г. Заволжска

Шкала оценки:

0 баллов – критерий не реализуется
1 балл – критерий реализуется частично
2 балла – критерий реализуется в полном объеме

Обозначения:

✓ - педагог
\+ - комиссия

Воспитатель (1.0 ставка)_____ период работы _____

Таблица критериев оценки работы воспитателя

КРИТЕРИИ	БАЛЛЫ		
	0	1	2
Качество результатов образования	нет	да	
1.Участие педагога в разработке образовательной программы дошкольного образования. Разработка рабочей программы педагога			
2.Наличие психолого –педагогического сопровождения детей с особой исходной ситуацией развития (ОВЗ)	нет	1 ребенок	2 и более
3.Наличие динамики качественных характеристик педагога *(образование, аттестация, курсы повышения квалификации, награды, благодарности)*	нет	1 показатель	2 и более показателя
4.Высокий уровень исполнительской дисциплины ***(****соблюдение санитарно-эпидемиологического режима: утренняя гимнастика, прогулка, мытье игрушек, закаливающие процедуры, техники безопасности и т.д.; наличие и ведение необходимой документации)*	Наличие замечаний	эпизодически	Систематически
5.Педагогический стаж	0-2	3-14 лет	15-25лет
6.Выявление, поддержка и развитие одаренных детей или детей с высоким уровнем развития творческих способностей (3-7-сад) адаптация вновь прибывших детей в ясельных группах (1.5 – 3-ясли)	нет	менее 3-х детей	Более 3-х детей
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**11 баллов**
Обеспечение доступности образования			

7. Плановая наполняемость детей в группе по сравнению с показателями средней укомплектованности по учреждению	ниже	На уровне	выше
8.Наличие дополнительных образовательных услуг*(кружки, студии, секции и т.д.)*	нет	эпизодически	Систематически
9.Участие в работе вариативных, альтернативных форм дошкольного образования *(ГКП, общеразвивающие группы, группы выходного и праздничного дня и т.д.)*	нет	эпизодически	Систематически
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**6 баллов/**
Эффективное использование современных образовательных технологий			
10..Использование педагогом современных образовательных технологий *(владение ИКТ, использование их в образовательных целях, создание презентаций, буклетов и т.д.; использование инновационных методов, форм работы.)*	Не использует	Использует частично	Использует в системе
11. Продуктивное участие в реализации плана методической деятельности ДОУ *(выступление на педсоветах, распространение и обобщение передового опыта, работа в творческих группах, методических объединениях)*	Не использует	На уровне ДОУ	Другой уровень
*12.*Разработка и реализация проектов различной направленности*(групповые, индивидуальные, социальные)*	нет	1 показатель	2 и более показателя
13. Обогащение предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО*(уголки экспериментирования, уединения, естествознания, музеи и т.д. их насыщенность, создание методических разработок и дидактического материала,)*	нет	1 показатель	2 и более показателя
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**8 баллов/**
Сохранение физического и психического здоровья воспитанников дошкольного образования			
14. Количество дней проведенных в группах, по сравнению со средними показателями по учреждению *(отдельно ранний и дошкольный возраст)*	ниже	На уровне 70%(сад) 55%(ясли)	выше
15.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы *(ее эффективность, использование здоровьесберегающих технологий, проведение спортивного мероприятия)*	Не использует	Использует частично	Использует в полном объеме
16. Отсутствие случаев детского травматизма	были	нет	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**5 баллов/**
Участие в смотрах, конкурсах, фестивалях			
17. Личное участие педагога в конкурсах, смотрах,	Не	Участие	Победи-

фестивалях (*муниципальных, региональных, Всероссийских*)	участвовал	(кроме ДОО)	тель (*районный, региональ-ный)*
18. Участие родителей с детьми группы в конкурсах (ДОО, *муниципальных, региональных, Всероссийских и т.д.)*	Не участвовал	Участие	Победи-тель (*районный, региональ-ный и др. уровень)*
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**4 балла/**
19.Удолетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставляемых услуг, отсутствие обоснованных жалоб	Не удовлетворены	Частично (жалобы)	Удовлетворены
20.Организация работы с семьями воспитанников	не взаимодействовал	Эпизодически (род.собрания, беседы, опросы, консультации, анкетирование, посещение на дому)	Систематически (другие формы работы: клубы по интересам, семейные клубы, посиделки, и др.)
21. Работа с детьми и взаимодействие с родителями из социально-неблагополучных семей, состоящих на учете в КДН	нет	Систематически	
22. Работа основным воспитателем Реализация показателей результативности критериев деятельности педагогов на подменных группах(*подменному воспитателю)*	нет	да	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**6 балла/**
ВСЕГО:			**40 баллов/**
Дополнительные баллы:			

Таблица критериев и показателей для оценивания результативности деятельности педагогов муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №1» г. Заволжска

Шкала оценки:

0 баллов – критерий не реализуется
1 балл – критерий реализуется частично
2 балла – критерий реализуется в полном объеме

Обозначения:

✓ - педагог
\+ - комиссия

Музыкальный руководитель(1.0 ставка) _____ период работы _____

Таблица критериев оценки работы музыкального руководителя

КРИТЕРИИ	БАЛЛЫ		
	0	1	2
Качество результатов образования			
1. Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы дошкольного образования, рабочей программы	нет	да	
2.Психолого-педагогическое сопровождение детей с особой исходной ситуацией развития (с ОВЗ)	нет	да	
3.Наличие динамики качественных характеристик педагога*(образование, аттестация, курсы повышения квалификации, награды, благодарности)*	нет	1 показатель	2 и более показателя
Распространение и обобщение педагогического опыта через семинары, тренинги, практикумы и др.	нет	1 показатель	2 и более показателя
4.1 на уровне ДОУ			
4.2 на муниципальном уровне.			
4.3 СМИ			

4.4 сайт			
5. Педагогический стаж	0-2	3-14лет	15 -25лет
6.Поддержка и развитие одаренных детей или детей с высоким уровнем развития творческих способностей	нет	эпизодически	Систематически
7. Высокий уровень исполнительской дисциплины. *(соблюдение графика рабочего времени, наличие необходимой документации, соблюдение техники безопасности и т.д.)*	нет	эпизодически	Систематически
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**16 баллов/**
Обеспечение доступности образования			
8. Дополнительные образовательные услуги*(кружки, студии, секции, клубы по интересам).*	нет	эпизодически	Систематически
9.Участие в работе вариативных форм дошкольного образования *(ГКП ,консультативный пункт)*	нет	эпизодически	Систематически
10.Взаимодействие с социальными институтами детства.	нет	эпизодически	Систематически
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ**:**			**6 баллов/**
Эффективное использование современных образовательных технологий			
11. Использование педагогом современных образовательных технологий*(использование ИКТ, интернета, создание презентаций, буклетов и т.д.; использование инновационных методов, форм работы.)*	Не использует	Использует частично	Использует в полном объеме
12.Разработка и реализация творческих, игровых, социальных проектов совместно с воспитателями. Работа в творческой группе	нет	1 показатель	2 и более показателя
13.Создание и обогащение развивающей среды*(оформление кабинета костюмами, пособиями, обогащение образовательной инфраструктуры в соответствии с ФГОС ДО)*	нет	1 показатель	2 и более показателя
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ**:**			**6 баллов/**
Сохранение физического и психического здоровья воспитанников дошкольного образования			
14.Участие в физкультурно-оздоровительной работе	нет	1 показатель	2 и более показателя

15. Процентная посещаемость детьми занятий	ниже		На уровне 70% и выше
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ**:** **4 балла/**			
Участие в смотрах, конкурсах, фестивалях			
16. Личное участие педагога в конкурсах, смотрах, фестивалях (*муниципальных, региональных, Всероссийских*)	Не участвовал	Участие	Победитель уровень(*районный, региональный)*
17. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах (*педагог куратор*)	Не участвовал	Участие	Победитель уровень(*районный, региональный, федеральный)*
18. Участие в общественной работе учреждения. в районных и городских мероприятиях	нет	1 показатель	2 и более показателя
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**6 баллов/**
Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставляемых услуг			
19 .Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся ***(****родительские собрания, конференции,, анкетирование, опрос, консультации, музыкальные гостиные и т.д.)*	нет	1 показатель	2 и более показателя
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ**:**			**2 балла/**
ВСЕГО:			**40 баллов/**
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ БАЛЛЫ			

Таблица критериев и показателей для оценивания результативности деятельности педагогов муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №1» г. Заволжска

Шкала оценки:

0 баллов – критерий не реализуется
1 балл – критерий реализуется частично
2 балла – критерий реализуется в полном объеме

Обозначения:

✓ - педагог
\+ - комиссия

Инструктор по физической культуре(0.5 ставки) _____ период работы _____

Таблица критериев оценки работы инструктора по физической культуре

КРИТЕРИИ	БАЛЛЫ		
	0	1	2
Качество результатов образования			
1. Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы дошкольного образования, рабочей программы	нет	да	
2.Психолого-педагогическое сопровождение детей с особой исходной ситуацией развития (с ОВЗ)	нет	1 показатель	
3.Наличие динамики качественных характеристик педагога*(образование, аттестация, курсы повышения квалификации, награды, благодарности)*	нет	1 показатель	
4.Распространение и обобщение педагогического опыта через семинары, тренинги, практикумы	нет	1 показатель	
4.1 на уровне ДОУ			
4.2 на муниципальном уровне.			
5. Педагогический стаж	0-2	3-14лет	15 -25лет
6.Поддержка и развитие одаренных детей или детей с высоким уровнем	нет	Систематически	

развития творческих способностей			
7. Высокий уровень исполнительской дисциплины. *(соблюдение графика рабочего времени, наличие необходимой документации, соблюдение техники безопасности и т.д.)*	нет	Систематически	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**9 баллов**
Обеспечение доступности образования			
8. Дополнительные образовательные услуги*(кружки, студии, секции, клубы по интересам).*	нет	Систематически	
9.Взаимодействие с социальными институтами детства**.**	нет	Систематически	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**2 балла/**
Эффективное использование современных образовательных технологий			
10.Разработка и реализация творческих, игровых, социальных проектов совместно с воспитателями**.** Работа в творческой группе	нет	1 показатель	
11.Создание и обогащение развивающей среды*(оформление спортзала наглядно-дидактическим материалом, пособиями, обогащение образовательной инфраструктуры в соответствии с ФГОС ДО)*	нет	2 и более показателя	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**2 балла**
Сохранение физического и психического здоровья воспитанников дошкольного образования			
12. Отсутствие случаев детского травматизма	да	нет	
13.Процентная посещаемость детьми занятий	Ниже уровня	На уровне и выше 70%	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**2 балла/**
Участие в смотрах, конкурсах, фестивалях			
14. Личное участие педагога в конкурсах, смотрах, фестивалях (*муниципальных, региональных, Всероссийских*)	Не участвовал	Участвовал	Победитель (уровень *районный, ,региональный)*
15. Участие родителей с детьми групп в конкурсах по физическому развитию (ДОО, *муниципальных, региональных, Всероссийских и т.д.)*	Не участвовал	Участвовал	Победитель (уровень *районный, региональный)*
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**4 балла/**

Удовлетворенность родителей(законных представителей) качеством предоставляемых услуг			
16. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся*(родительские собрания, конференции, анкетирование, опрос, консультативный пункт, консультации и т.д.)*	нет	2 и более показателя	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ**:**			**1 балл/**
ВСЕГО:			**20 баллов/**
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ БАЛЛЫ			

Таблица критериев и показателей для оценивания результативности деятельности педагогов муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №1» г. Заволжска

Шкала оценки:

0 баллов – критерий не реализуется
1 балл – критерий реализуется частично
2 балла – критерий реализуется в полном объеме

Обозначения:

✓ - педагог
\+ - комиссия

Учитель-логопед (0.5 ставки)_____ период работы _____

Таблица критериев оценки работы учителя-логопеда

КРИТЕРИИ	БАЛЛЫ		
	0	1	2
Качество результатов образования			
1. Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы дошкольного образования, рабочей программы	нет	да	
2.Психолого-педагогическое сопровождение детей с особой исходной ситуацией развития (с ОВЗ)	нет	1 показатель	
3.Наличие динамики качественных характеристик педагога *(образование, аттестация, курсы повышения квалификации, награды, благодарности)*	нет	1 показатель	2 и более показателя
4.Распространение и обобщение педагогического опыта через семинары, тренинги, практикумы	нет	1 показатель	
4.1 на уровне ДОУ			
4.2 на муниципальном уровне.			
5. Педагогический стаж	0-2	3-14лет	15 -25лет
6.Высокий уровень исполнительской дисциплины. *(соблюдение графика рабочего*	нет	Систематически	

времени, наличие необходимой документации, соблюдение техники безопасности, требований санпин и т.д.)			
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**9 баллов/**
Обеспечение доступности образования			
7. Дополнительные образовательные услуги*(кружки, студии, секции, клубы по интересам).*	нет	Систематически	
8.Участие в работе вариативных форм дошкольного образования*(ГКП ,консультативный пункт)*	нет	эпизодически	Систематически
9.Взаимодействие с социальными институтами детства**.**	нет	Систематически	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**4 балла/**
Эффективное использование современных образовательных технологий			
10.Использование педагогом современных образовательных технологий*(использование ИКТ, интернета, создание презентаций, буклетов и т.д.; использование инновационных методов, форм работы.)*	Не использует	Использует в полном объеме	
11.Разработка и реализация творческих, игровых, социальных проектов совместно с воспитателями. Работа в творческой группе.	нет	1 показатель	
12.Создание и обогащение развивающей среды*(оформление кабинета наглядно-дидактическим материалом, пособиями, обогащение образовательной инфраструктуры в соответствии с ФГОС ДО)*	нет	2 и более показателя	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ: 3 балла			
Сохранение физического и психического здоровья воспитанников дошкольного образования			
13. Плановая наполняемость детей на логопункте	На уровне	Выше	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**1 балл/**
Участие в смотрах, конкурсах, фестивалях			
14. Личное участие педагога в конкурсах, смотрах, фестивалях (*муниципальных, региональных, Всероссийских*)	Не участвовал	Участие	Победитель уровень(*районный, региональный)*
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**2 балла/**
Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставляемых услуг			

15.. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся***(****родительские собрания, конференции, анкетирование, опрос, консультации и т.д.)*	нет	2 и более показателя	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**1 балл/**
ВСЕГО:			**20 баллов/**
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ БАЛЛЫ			

Таблица критериев и показателей для оценивания результативности деятельности педагогов муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №1» г. Заволжска

Шкала оценки:

0 баллов – критерий не реализуется
1 балл – критерий реализуется частично
2 балла – критерий реализуется в полном объеме

Обозначения:

✔ - педагог
\+ - комиссия

Воспитатель (0.5 ставки) _____ период работы _____

Таблица критериев оценки работы воспитателя

КРИТЕРИИ	БАЛЛЫ		
	0	1	2
Качество результатов образования	нет	да	
1.Участие педагога в разработке образовательной программы дошкольного образования. Разработка рабочей программы педагога			
2.Наличие динамики качественных характеристик педагога *(образование, аттестация, курсы повышения квалификации, награды, благодарности)*	нет	1 показатель	
3.Высокий уровень исполнительской дисциплины ***(****соблюдение санитарно-эпидемиологического режима: утренняя гимнастика, прогулка, мытье игрушек, закаливающие процедуры, техники безопасности и т.д.; наличие и ведение необходимой документации)*	Наличие замечаний	эпизодически	Систематически
4.Педагогический стаж	0-2	3-14лет	15-25лет
5.Выявление, поддержка и развитие одаренных детей или детей с высоким уровнем развития творческих способностей (Сад) адаптация вновь прибывших детей в ясельных группах (1.5 – 3-ясли)	нет	Более 3-х детей	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**6 баллов/**
Обеспечение доступности образования			

7. Плановая наполняемость детей в группе по сравнению с показателями средней укомплектованности по учреждению	ниже	На уровне, выше (0.5 б)	
8.Наличие дополнительных образовательных услуг*(кружки, студии, секции и т.д.)*	нет	Систематически	
9.Участие в работе вариативных, альтернативных форм дошкольного образования *(ГКП, общеразвивающие группы, группы выходного и праздничного дня и т.д.)*	нет	Систематически	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**2.5 балла/**
Эффективное использование современных образовательных технологий			
10..Использование педагогом современных образовательных технологий *(владение ИКТ, использование их в образовательных целях, создание презентаций, буклетов и т.д.; использование инновационных методов, форм работы.)*	Не использует	Использует в системе	
11. Продуктивное участие в реализации плана методической деятельности ДОУ *(выступление на педсоветах, распространение и обобщение передового опыта, работа в творческих группах, методических объединениях)*	Не использует	На уровне ДОУ	Другой уровень
*12.*Разработка и реализация проектов различной направленности*(групповые, индивидуальные, социальные)*	нет	1 показатель	
13. Обогащение предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО*(уголки экспериментирования, уединения, естествознания, музеи и т.д. их насыщенность, создание методических разработок и дидактического материала,)*	нет	1 показатель	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**5 баллов/**
Сохранение физического и психического здоровья воспитанников дошкольного образования			
14. Количество дней проведенных в группах, по сравнению со средними показателями по учреждению *(отдельно ранний и дошкольный возраст)*	ниже	Выше (70% - сад) 55% (ясли)	
15.Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы *(ее эффективность, использование здоровьесберегающих технологий, проведение спортивного мероприятия)*	Не использует	Использует в полном объеме	
16. Отсутствие случаев детского травматизма	были	Нет (0.5 б)	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**2.5 балла/**
Участие в смотрах, конкурсах, фестивалях			
17. Личное участие педагога в конкурсах, смотрах, фестивалях	Не участвова	Участник(0.5 б)	Победитель (муниципаль-

(*муниципальных, региональных, Всероссийских*)	л		ный или региональный уровень) – (1 балл)
18. Участие родителей с детьми группы в конкурсах (ДОО, *муниципальных, региональных, Всероссийских и т.д.)*	Не участвовал	Участник(0.5 б)	Победитель, (муниципальный или региональный уровень) – (1 балл)
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**2 балла/**
19.Удолетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставляемых услуг, отсутствие обоснованных жалоб	Не удовлетворены	Удовлетворены	
20.Организация работы с семьями воспитанников	не взаимодействовал	Систематически (другие формы работы: клубы по интересам, семейные клубы, посиделки, и др.)	
МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:			**2 балла/**
ВСЕГО:			**20 баллов/**
Дополнительные баллы:			

Приложение № 3

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации МКДОУ
«ЦРР - детский сад №1»
_____ /Е.А. Котлова/

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МКДОУ
«ЦРР - детский сад №1»

_____/ Н.Л.Арлюкова /

ПЛАН
мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2023 год

(В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. N 181н г. "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков")

Мероприятие	**Срок проведения**	**Ответственные**	**Требуемый объем финансовых средств(руб)**
1. Мероприятия по специальной оценке условий труда и проведению необходимой работы исходя из ее результатов			
-	-	-	------
2. Мероприятия, по модернизации производственных процессов в целях обеспечения безопасных условий труда работников			
Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.	*в течение года*	*заведующий хозяйством*	10 000
Реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных	*июль*	*заведующий*	2000

систем в производственных и бытовых помещениях			
Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	*июль*	*заведующий*	4000
3. Мероприятия по модернизации инфраструктуры предприятия в целях обеспечения безопасности труда работников			
Устройство переходов на территории организации в целях обеспечения безопасности работников	*в течение года*	*заведующий хозяйством*	4000
4. Мероприятия по обеспечению работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами			
Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.10 № 1122н	*в течение года*	*заведующий хозяйством*	2 000
Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с постановлением Минздравсоцразвития №290 от 01.06.09г., № 997н от 09.12.14г	*в течение года*	*заведующий хозяйством*	5 000
Обучение	*ноябрь*	*заведующий*	10 000
5. Мероприятия по обучению, повышению квалификации, переподготовке, проверке знаний, аттестации руководителей и работников			
Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29.	*в течение года*	*заведующий*	------
Издание (тиражирование) инструкций по охране труда.	*в течение года*	*заведующий*	------

Приобретение стендов, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда.	*по мере необходимости*	*заведующий*	2000
6. Мероприятия по проведению обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда			
Проведение медосмотров	*4 квартал*	*заведующий*	78 000
7. Мероприятия по проведению производственного контроля и плановых проверок за состоянием охраны труда на предприятии			
Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	*в течение года*	*заведующий*	-----
8. Мероприятия, направленные на пропаганду здорового образа жизни и развитие культуры безопасности труда у работников, профилактические мероприятия			
Приобретение аптечек, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 05.03.2011 г. №169н	*4 квартал*	*заведующий хозяйством*	4000
Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики).	*в течение года*	*заведующий, старший воспитатель*	----

Приложение №4

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета

МКДОУ»ЦРР-
_____ Е.А. Котлова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

детский сад №1»

_____ Н.Л.

Арлюкова

Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

Норма выдачи
спецодежды и средств индивидуальной защиты рабочих и служащих

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Ссылка на ТОН	Нормы выдачи на год	Срок носки
1	Помощник воспитателя	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.171	1	1 год
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
2	Сторож	Костюм для защиты от общих	Приказ Министерства	1	1 год

		производственных загрязнений и механических воздействий	труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.163		
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		12 пар	1 год
		Зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания	1	по поясам
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		1 пара	по поясам
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары	1 год
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.115	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		дежурные	
4	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.23	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пара	1 год
		Зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания	1	по поясам
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		1 пара	по поясам
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары	1 год
5	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.49	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
6	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014,	1	1 год
		Халат для защиты от общих		1	1 год

		производственных загрязнений и механических воздействий	№ 997н, п.171		
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
7	Подсобный рабочий кухонный	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.60	1	1 год
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		6 пар	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный		1	1 год
		Валенки с резиновым низом		1	2,5 года
8	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.122	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
9	Шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.122	1	1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	1 год
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
10	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.135	1	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пар	1 год
		Перчатки резиновые		12 пар	1 год
		Очки защитные		до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа	
		Зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания	1	по поясам
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		1 пара	по поясам
		Перчатки с защитным покрытием,		3 пары	1 год

		морозостойкие с утепляющими вкладышами			
11	Кастелянша	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.48	1	1 год

Приложение 5

Перечень

смывающих и обезвреживающих средств, нормы их выдачи на 1 месяц на работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., согласно ст. 221 Трудового кодекса РФ и Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.10 № 1122н «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств…»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
Очищающие средства				
1.	Подсобные рабочие (кухонный), уборщики служебных помещений, помощники воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник, машинист по стирке и ремонту спец. одежды	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Защитные средства				
2.	Подсобные	Работы с водными	Средства гидрофобного	100 мл

	рабочие (кухонные), уборщики служебных помещений, помощники воспитателей, машинисты по стирке и ремонту спецодежды	растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, извести, кислот, щелочей, солей…; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви.	действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	
3.	Дворник, воспитатель	Работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения, пониженных температур, ветра	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл
4.	Подсобные рабочие (кухонные), уборщики служебных помещений, помощники воспитателей, дворник, машинисты по стирке и ремонту спец. одежды	Работы с дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках, связанные с негативным воздействием окружающей среды	Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
5.	Дворник, воспитатель*	Наружные работы (сезонно при температуре выше 0º С) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	Средства защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	200 мл
6.	Уборщик служебных помещений (при уборке санузлов)	Работы с бактериально опасными средами	Средства защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл

*** - список может быть дополнен в соответствии с должностными обязанностями работников.**

Примечания:

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (**туалетное**).

Заведующий МКДОУ «ЦРР -детский сад №1»_____ Н.Л. Арлюкова

Председатель первичной Профсоюзной организации _____ Е.А. Котлова

Приложение 6

Перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) к приказу Министерства Здравоохранения России от 28.01. 2021 г. № 29н по организации МКДОУ «ЦРР -детский сад №1» г. Заволжска

№п/п	Профессия	Вид работы	Кратность	Количество работников
1.	Заведующий		1раз в год	1
2.	Повар		1раз в год	2
3.	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды		1раз в год	2
4	Технолог		1раз в год	1
5	Заведующий хозяйством		1раз в год	1
6	Шеф - повар		1раз в год	1
7	Кладовщик		1раз в год	1
8	Подсобный рабочий (кухонный)		1раз в год	1
9	Старший воспитатель		1раз в год	1
10	Учитель - логопед		1раз в год	1
11	Воспитатель		1раз в год	9

12	Музыкальный руководитель		1раз в год	1
13	Помощник воспитателя		1раз в год	6
14	Кастелянша		1раз в год	1
15	Сторож		1раз в год	2
16	Рабочий по комплексному обслуживанию здания		1раз в год	1
17	Дворник		1раз в год	1
18	Делопроизводитель		1раз в год	1
19	Уборщик служебных помещений		1раз в год	1

Заведующий МКДОУ «ЦРР -детский сад №1» _____ Н.Л. Арлюкова

Председатель первичной Профсоюзной организации _____ Е.А. Котлова