

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ д/с №21



И.Н. Околоткова
2024г.

От работников:

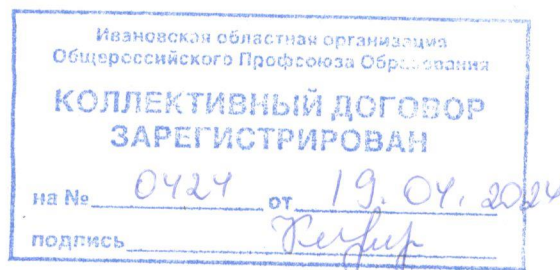
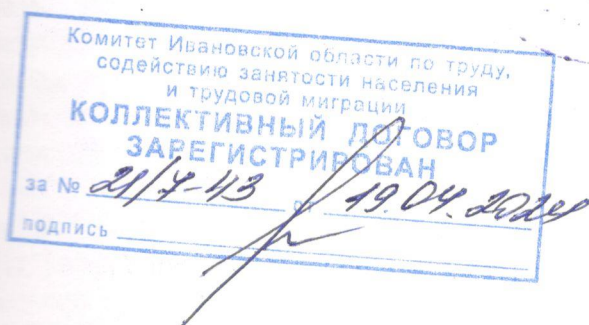
Председатель ППО
МБДОУ д/с №21



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по защите трудовых, социально-экономических прав работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада №21 городского округа Кинешма на 2024-2027 годы

Регистрационный номер – 21/7-43

Дата вступления в силу
«19» апреля 2024 г.



Почтовый и юридический адрес организации:

155814, г. Кинешма, Ивановская область, пер. Баумана, д. 8а

Тел. 8(49331)2-39-76

E-mail: kindetsad21@ivreg.ru

Данные исполнителя:

Околоткова Ирина Николаевна, заведующий МБДОУ д/с №21

Тел. 8(49331)2-39-76

E-mail: kindetsad21@ivreg.ru

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор по защите трудовых, социально-экономических прав работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №21 городского округа Кинешма на 2024-2027 годы (далее – коллективный договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду №21 городского округа Кинешма (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 образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы (от 29.12.2022), муниципальным соглашением по защите трудовых, социально-экономических прав работников образования городского округа Кинешма Ивановской области на 2024 – 2027 годы от 29.03.2024, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023 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:

- 1) работодатель, в лице заведующего (далее – работодатель);
- 2) 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. Предыдущий коллективный договор считать утратившим силу с момента подписания нового.

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.

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 и положениями прежнего коллективного договора.

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. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

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 его подписания сторонами 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. **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).

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой

функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении Правила внутреннего трудового распорядка.

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:

1) 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);

2) размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении работ в условиях отклоняющихся от нормальных, за специфику работы с детьми, имеющими проблемы в психическом развитии, за иные особые условия труда и др.);

3) 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;

4) 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.

2.2.1. Включение в трудовой договор дополнительных условий не допускается, если это ухудшает положение работника, по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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 в день заключения.

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, 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 оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.4.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьями 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.

2.4.9. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Учреждения, осуществлять только в случаях, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по расписанию образовательной деятельности и образовательной программе, сокращение количества групп), когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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 – не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

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

2.7. 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, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ:

- 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;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу 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 заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации,

преимущественное право имеют:

- направленные на обучение работодателем или поступивших самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной или очно-заочной формам обучения и успешно осваивающих эти программы;

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

- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

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

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

- не освобожденных от основной работы председателей территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

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.

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 угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (ст. 180 ТК РФ).

2.11. При расторжении трудового договора 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) 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.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

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. Стороны договорились:

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

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

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.1. 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.

2.13.2. 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).

2.13.3. 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.

2.13.4. 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.

2.13.5. 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.

2.14. Стороны согласились:

2.14.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Отраслевым соглашением.

2.14.2. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных п.22 приказа Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»:

- 1) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- 2) педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет в организации, в которой проводится аттестация;
- 3) беременные женщины;
- 4) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- 5) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- 6) педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более 4-х месяцев подряд в связи с заболеванием.

2.14.3. Педагогические работники, осуществляющие педагогическую работу по совместительству, то есть у разных работодателей, в том числе в такой же должности, что и по основному месту работы, и не имеющие квалификационной категории, при работе по совместительству проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности на общих основаниях (пункт 1 Порядка аттестации), независимо от того, что аттестация по одноименной должности была проведена по месту основной работы. Необходимость и сроки проведения такой аттестации определяются работодателем самостоятельно с учетом положений, предусмотренных пунктами 5 и 22 Порядка аттестации.

2.14.4. 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 п. 3 ч. 1 ст.81 ТК РФ.

2.14.5. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель принимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.14.6. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

1) 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);

2) 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 - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);

3) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч.2 ст.82 ТК РФ);

4) 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;

5) результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

2.15. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения. Текст представления на работника, члена профсоюза, в аттестационную комиссию также согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.16. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника – члена профсоюза, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа профсоюзной организации Учреждения. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

2.17. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются, в том числе:

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

2) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

3) при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (Приложение №1).

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с выборным органом профсоюзной организации на основании письменного заявления работника, в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда.

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, педагог может обратиться в аттестационную комиссию Департамента образования Ивановской области с просьбой о разрешении конфликта.

2.18. Педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на установление той же квалификационной категории по другой должности, относящейся к аналогичной предметной области.

2.19. Работодатель обеспечивает за счет средств Учреждения участие работников в аттестационных процедурах:

1) освобождает работника от работы в целях реализации права работника в заседании аттестационной комиссии и аттестационных процедурах;

2) сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в работе аттестационной комиссии;

3) обеспечивает замену занятий;

4) компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника;

5) создает условия для подготовки электронного портфолио.

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

2.21. Трудовые отношения с дистанционными работниками:

2.21.1. 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.

2.21.2. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

2.21.3. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о выполнении трудовой функции дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

2.21.4. 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).

2.21.5. 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.

2.21.6. 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 п.2.25.1, 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.

2.21.7. 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 №4), принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.21.8. 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 статьями 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

2.21.9. 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).

2.21.10. 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.

2.21.11. 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.

2.21.12. 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 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с постановлением главы администрации городского округа Кинешма от 31.12.2008 №4184-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, учреждений дошкольного и дополнительного образования, подведомственных Управлению образования администрации городского округа Кинешма» (с изменениями и дополнениями к нему), 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, от 11.04.2023 № 16-П, от 15.06.2023 № 32-П и от 27.06.2023 № 35-П; размером минимальной заработной платы в Ивановской области, Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с №21 (Приложение №2), Положением о премиальных, компенсационных, стимулирующих и других видах материального поощрения сотрудников МБДОУ д/с №21 (Приложение №3).

3.2. Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

3.3. Заработная плата работников Учреждения (кроме педагогов) определяется на основе:

1) 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;

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;

3) установления выплат компенсационного характера;

4) установления выплат стимулирующего характера;

5) установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.4. Заработная плата педагогических работников формируется с учетом:

1) минимального оклада (ставки заработной платы);

2) фактического объема учебной нагрузки;

3) квалифицированного уровня профессионально квалифицированных групп (повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника, повышающего коэффициента за специфику учреждения);

4) выплат компенсационного характера;

5) выплат стимулирующего характера;

6) доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

3.5. 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 5.

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

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

3.6.2. Размеры компенсационных выплат, стимулирующих надбавок, премий и материальной помощи работникам детского сада, условия и сроки их начисления устанавливаются в соответствии с Положением о премиальных, компенсационных, стимулирующих и других видах материального поощрения сотрудников МБДОУ д/с №21 (Приложение №3).

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

1) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

2) недопущение снижения размеров и (или) ухудшения условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

3) установление системы оплаты труда коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

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

5) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

6) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе:

- посредством индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; не допускать снижения уровня заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений, достигнутого в 2023 году;

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений, при проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере;

7) установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в зависимости от сложности выполняемых работ с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов;

учет при установлении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы за календарный месяц) установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

8) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря

2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, от 11.04.2023 № 16-П, от 15.06.2023 № 32-П и от 27.06.2023 № 35-П;

9) обеспечение других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.8. 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:

1) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

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

5) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о присуждении ученой степени.

6) 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.

3.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 05 за 2 половину предыдущего месяца и 20 число за 1 половину текущего месяца.

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

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

3.11. 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.

3.12. 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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки, начиная с дня следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно,

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).

3.13. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- 1) составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) 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;
- 3) размеров и оснований произведенных удержаний;
- 4) общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Информация о составных частях заработной платы должна быть доведена до сведения работника посредством представления ему расчетного листа, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.14. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

3.15. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитной организации (ст. 22, 56 ТК РФ) за счёт Учреждения.

3.16. 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. 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).

3.18. Оплата вынужденного простоя не по вине работника производится в размере 2/3 среднего заработка работника со всеми необходимыми перечислениями страховых взносов.

3.19. Работодатель обеспечивает занятость работников во время карантин, отмены занятий из-за сильных морозов или стихийных бедствий, сохраняя заработную плату в полном размере.

3.20. Работодатель обязуется выплачивать компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или Учредителя, а также работникам, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ (ст. 414 ТК РФ).

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

3.22. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ, а именно за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3.23. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится 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.

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

- 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.

3.25. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячная денежная компенсация с целью содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, которая входит в состав должностного оклада в соответствии со ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Это право распространяется на совместителей, не получающих аналогичную компенсацию по основному месту работы.

3.26. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

3.27. Работодатель 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 № 1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.28. Работники Учреждения выполняют дополнительные виды работ, не входящие в круг их прямых обязанностей, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату. Размер дополнительной оплаты закрепляется в дополнительных соглашениях к трудовому договору.

3.29. 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.

3.30. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в

том числе руководителям образовательных организаций) устанавливаются гарантии и компенсации:

1) 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;

2) 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;

3) общий класс условий труда 3.3. – 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 РФ.

3.31. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

1) выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

2) гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

3.32. 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.

3.33. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам могут не устанавливаться.

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

3.35. 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»:

- старшему воспитателю – 36 часов в неделю;
- воспитателю, осуществляющему образовательную деятельность по образовательной программе дошкольного образования, а также осуществляющему присмотр и уход за детьми – 36 часов в неделю;
- музыкальному руководителю – 24 часа 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 МБДОУ д/с №21, 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 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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.

4.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается.

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

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

4.11. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе, работе, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

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

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

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

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

4.12. 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.

4.13. 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.

4.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ д/с №21 (Приложение №4).

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

4.15. Работникам, за исключением педагогов, младших воспитателей с целью снижения напряженности трудового процесса в течение рабочего дня предоставляются регламентированные перерывы по 10 минут через 2 часа после начала рабочей смены и через 2 часа после обеденного перерыва (Приложение 7 Руководства Р2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда»). Конкретные должности и время перерыва определяются Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ д/с №21.

4.16. 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).

4.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с законодательством РФ:

- педагогическим работникам, работающим в группах общеразвивающей направленности, заведующему детским садом, старшему воспитателю – 42 календарных дня;
- другим работникам – 28 календарных дней.

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

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

4.19. 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.

4.20. 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.

4.21. 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).

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

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

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

4.25. 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.

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

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

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

4.29. 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.

4.30. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть:

4.30.1. Все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

4.30.2. Излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

- 1) бракосочетание самого работника - 3 календарных дня;
- 2) бракосочетание детей - 1 календарный день;
- 3) рождение ребенка - 1 календарный день;
- 4) смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 календарных дня;
- 5) председателю первичной профсоюзной организации - 4 календарных дня в год;
- 6) день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;

7) руководителю и работникам Учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение года - 2 календарных дня.

8) на медицинское обследование по настоянию врача - 1 календарный день;

9) Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами, за счет средств социального страхования (ст. 262 ТК РФ).

10) работникам, которые прошли полный курс вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID – 2019), вызываемой вирусом SARS CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, дополнительной гарантии в виде дополнительного оплачиваемого дня отдыха с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

4.33. 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

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

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

- 1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- 2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- 3) 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;
- 4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- 5) работникам в случаях рождения ребенка – до пяти календарных дней;
- 6) регистрации брака – до пяти календарных дней;
- 7) смерти близких родственников – до пяти календарных дней.
- 8) мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, - до 14 календарных дней;
- 9) отцу при рождении ребенка - 2 календарных дня;
- 10) работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
- 11) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней.
- 12) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.
- 13) педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы - длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ). Порядок и условия определяются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым федеральным органом.
- 4.36. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 4.37.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
- 4.37.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
- 4.37.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5. Условия труда. Охрана здоровья и труда

5.1. Основными принципами обеспечения безопасности труда являются:

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

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.

5.2. 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;

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

5.4.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

5.4.8. 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;

5.4.9. оснащение средствами коллективной защиты;

5.4.10. 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;

5.4.11. 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;

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

5.4.13. 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;

5.4.14. 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;

5.4.15. 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;

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

5.4.17. 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;

5.4.18. 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;

5.4.19. 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;

5.4.20. 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;

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

5.4.22. 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;

5.4.23. 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;

5.4.24. 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;

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

5.4.26. 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;

5.4.27. 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;

5.4.28. профилактические мероприятия ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, не допускать дискриминацию и стигматизацию работников, живущих с ВИЧ.

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:

5.7.1. 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;

5.7.2. вести электронный документооборот в области охраны труда;

5.7.3. 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:

5.8.1. соблюдать требования охраны труда;

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

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

5.8.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.8.5. 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;

5.8.6. 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;

5.8.7. 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;

5.8.8. 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:

5.9.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

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

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

5.9.5. 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;

5.9.10. обучение по охране труда за счет средств работодателя;

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

5.9.12. 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;

5.9.13. 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;

5.9.14. 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;

5.9.15. 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 микротравм (микротравм);

5.9.16. 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

Стороны договорились:

6.1. Молодыми специалистами считаются педагогические работники, впервые получившие диплом о среднем (высшем) профессиональном образовании, в возрасте до 35 лет и со стажем работы до 3-х лет или до прохождения процедуры аттестации.

6.2. Молодой специалист имеет право на педагога-наставника, выбор которого происходит по обоюдному согласию.

6.3. Работодатель может оказывать материальную помощь молодым специалистам, имеющим детей дошкольного возраста

6.4. Молодым педагогам, уволенным по сокращению численности штата, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в случае появления нового рабочего места.

6.5. Работодатель оказывает материальную помощь в размере минимальной заработной платы работнику, работавшему до призыва на военную службу, и принятому в течение года в учреждение после увольнения с военной службы.

6.6. Для поддержки материального положения молодому специалисту устанавливается компенсационная выплата в размере 25% от должностного оклада до момента прохождения процедуры аттестации.

7. Социальные гарантии и льготы. Социальное страхование

7.1. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации обеспечивает эффективное использование средств фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение, отдых детей в оздоровительных лагерях, на новогодние гостинцы.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. 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.

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

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения обязан:

- 1) информировать членов первичной профсоюзной организации об остатках средств социального страхования два раза в год;
- 2) вести учет нуждающихся в санаторном лечении лиц, длительно и часто болеющих;
- 3) обеспечить широкую гласность при распределении санаторных путевок;
- 4) 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:

- 1) соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;
- 2) предоставлять бесплатно выборному органу первичной профсоюзной организации необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, имеющимися средствами связи для работы и для проведения собраний работников;
- 3) предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы; другим социально-экономическим вопросам;
- 4) обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счёт Городского комитета профсоюза.

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

- 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. 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).

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

- 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).

8.6. 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).

8.7. 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).

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

8.8.1. 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;

8.8.2. 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;

8.8.3. 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);

8.8.4. осуществление выплат стимулирующего характера работнику, занимающему выборную должность производится за счет средств работодателя в размере не менее 15% от МРОТ, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (ст. 31, 37 ТК РФ), - не менее 20% от МРОТ, установленного законодательством (ст.377 ТК РФ);

8.9. Работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность за нарушение законодательства о профсоюзах в соответствии с федеральными законами (ст.30 №10-ФЗ от 12.01.1996г.)

По требованию профкома работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом при нарушении им законодательства о профсоюзах, невыполнении своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

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

9. Обязательства Профсоюза

9.1. Профсоюзная организация обязуется:

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

2) 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;

3) вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся;

4) содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Учреждения;

5) организовывать оздоровление работников, в том числе и их детей в санаториях и других оздоровительных учреждениях;

6) осуществлять контроль за соблюдением социальных и иных гарантий работников в сфере труда;

7) 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 по выполнению 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. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган 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.

Приложение №1
к коллективному договору по защите трудовых,
социально-экономических прав работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада №21
городского округа Кинешма на 2024 – 2027 годы

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО
МБДОУ д/с №21

Данилюк О.В.
«10» 04 2024



УТВЕРЖАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с №21

Околоткова И.Н.
«14» 04 2024



Положение
об оплате труда педагогических
работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение
педагогической работы по другой должности, по которой квалификационная
категория не установлена

Должность, по которой установлена категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог, старший вожатый; учитель-логопед
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; тренер , в т. ч. детско-юношеских спортивных школ, специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва, детско-юношеского клуба физической подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель; тренер
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре; инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; руководитель физического воспитания
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор; преподаватель; учитель при совпадении профиля преподаваемого предмета, направления по профилю работы по основной должности
Педагог-психолог	Учитель; воспитатель; учитель-дефектолог

Приложение №2
к коллективному договору по защите трудовых,
социально-экономических прав работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада №21
городского округа Кинешма на 2024 – 2027 годы

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ГНПО
МБДОУ д/с №21

 Данилюк О.В. /
«10» 04 2024



УТВЕРЖАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с №21

 Околоткова И.Н. /
«13» 04 2024



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МБДОУ д/с №21

Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с №21 (далее - Положение) разработано для Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №21 городского округа Кинешма (далее – детский сад) в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ивановской области от 05.07.2013 №66-ОЗ «Об образовании в Ивановской области», Законом Ивановской области от 27.10.2008 №117-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», Постановлением Правительства Ивановской области «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» от 31.12.2008 №371-п (ред. от 05.12.2019), Постановлениями администрации городского округа Кинешма:

- от 31.12.2008 г. №4184п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных учреждений, учреждений дошкольного и дополнительного образования, подведомственных Управлению образования администрации городского округа Кинешма» (в действующей редакции);

- от 18.10.2017 г. №1440п «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа Кинешма, работников местного органа самоуправления и отраслевых (функциональных) органов администрации городского округа Кинешма, оплата труда которых осуществляется по новым системам оплаты труда»;

- 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; от 11.04.2023 № 16-П, от 15.06.2023 № 32-П и от 27.06.2023 № 35-П, размером минимальной заработной платы в Ивановской области.

Положение имеет целью формирование единых подходов к регулированию заработной платы работников детского сада, повышения заинтересованности работников

в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

Система оплаты труда устанавливается Коллективным договором, соглашениями, нормативными правовыми актами, разработанными в соответствии с законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами и городского округа Кинешма, включает в себя настоящее Положение, Положение о премиальных, компенсационных, стимулирующих и других видах материального поощрения сотрудников МБДОУ д/с №21.

Положение разработано с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного характера и перечня выплат стимулирующего характера, условий соглашения по защите трудовых, социально-экономических прав работников образования городского округа Кинешма, мнения представительного органа работников детского сада.

1.Основные понятия

1.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.2. Должностной оклад (ставка заработной платы)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

1.3. Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

1.4. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы).

1.5. Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

1.6. Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений по видам экономической деятельности с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда, и установленные с учётом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Руководителю детского сада (заведующему) выплаты стимулирующего характера устанавливаются распоряжениями администрации городского округа Кинешма.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников детского сада определяется на основе:

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

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (ставок заработной платы) 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 деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы,

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

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

2.1.1 Изменение размеров должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) 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.

2.1.2. Заведующий детским садом:

- определяет размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников детского сада, исчисляет их заработную плату;

- составляет и утверждает на педагогических работников, оплата труда которых исчисляется с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников детского сада.

2.2.1. Заработная плата работников детского сада 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 детского сада, полностью отработавшего за указанный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, работнику детского сада 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.

2.2.2. Должностные оклады работников детского сада определяются путём умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения образования на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$$O = M_o \times K_d, \text{ где}$$

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения образования (Приложение 1 к настоящему Положению);

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

2.3. Должностные оклады педагогических работников детского сада определяются путём умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников учреждения образования на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации с учётом размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 года:

$$O_p = M_{op} \times K_d + P, \text{ где}$$

O_p – должностной оклад педагогического работника;

M_{op} – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников образовательного учреждения (Приложение 1 к настоящему Положению);

K_d – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

P – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012 года.

2.3.1. Месячная заработная плата педагогического работника определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учётом фактически установленного объёма учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$Зп = O_f + K + C, \text{ где:}$$

$Зп$ – месячная заработная плата;

O_f – оплата за фактическую учебную нагрузку;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

2.3.2. Размер оплаты труда педагогического работника за фактически установленный ему объём учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням ПКГ 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:

$$O_f = O \times \frac{\Phi_n}{N_{чс}}, \text{ где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

О – должностной оклад (оклад, ставка заработной платы);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) 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 детском саду.

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

2.3.3. Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.4. Должностные оклады работников ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путём умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.5. Заработная плата работников ПКГ общетраслевых профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Зп = О + К + С$, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностная оклад (оклад, ставка заработной платы) работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.5.1. Должностные оклады работников ПКГ общетраслевых должностей рабочих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общетраслевых профессий рабочих на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.5.2. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а так же 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 детского сада.

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 объёме.

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

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

2.7. Заработная плата заведующего детским садом состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Зп = О + К + С$, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.8. Размер должностного оклада заведующего детским садом определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения образования.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой на календарный год, и средней заработной платы работников детского сада (без учета заработной платы заведующего) устанавливается органом местного самоуправления.

2.9. С учетом условий труда распоряжениями администрации городского округа Кинешма заведующему устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.10. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат для заведующего детским садом устанавливаются нормативными актами администрации городского округа Кинешма.

Выплаты стимулирующего характера заведующему осуществляются по результатам эффективности работы руководителей и деятельности учреждений в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы детского сада.

Показателем эффективности работы руководителя муниципального учреждения является рост средней заработной платы работников детского сада в отчетном году по сравнению с предыдущим годом, без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с решениями администрации городского округа Кинешма, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам детского сада могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на 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; в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (до 12% от должностного оклада).

Заведующий принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.3. 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.

3.3.1. 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.

3.3.2. 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% 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.

3.3.3. 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), - 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;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, 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.

3.3.4. 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 п.3.3.2 - 3.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднеемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.5. Перечень и конкретные размеры компенсационных выплат определены в Положении о премиальных, компенсационных, стимулирующих и других видах материального поощрения сотрудников МБДОУ д/с №21.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным данным Положением и Положением о премиальных, компенсационных, стимулирующих и других видах материального поощрения сотрудников МБДОУ д/с №21 в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на предоставление субсидии на финансовое обеспечение выполнения детским садом муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ). Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу.

4.1.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в детском саду могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат к окладу:

1) стимулирующие надбавки:

а) за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

кандидат наук - 25% (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

доктор наук - 45% (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома).

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

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

г) доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

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

д) молодым педагогам, окончившим профессиональную образовательную организацию, имеющую государственную аккредитацию, либо образовательную организацию высшего образования и трудоустроившиеся впервые по полученной специальности после окончания образовательной организации в МБДОУ д/с №21 в течение трех лет со дня окончания образовательной организации, производится за счет увеличения их заработной платы на 25% от основного оклада до получения квалификационной категории или до трех лет работы в учреждении.

е) педагогическим работникам за наставничество производится за счет увеличения их заработной платы на 25% от основного оклада (ежемесячно), на основании приказа руководителя о наставнической деятельности, до окончания срока действия приказа.

ж) за педагогический стаж, квалификационную категорию и образование.

2) 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 коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения образования персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

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

3) Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год). Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в соответствующем положении по оплате труда учреждения образования. В учреждении образования одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды.

Размер премии устанавливается в зависимости от критериев результативности:

- 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;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, не входящих в круг должностных обязанностей;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ и мероприятий.
- дополнительное стимулирование работников, работающих без больничных листов.

4.2. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает заведующий детским садом, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, и отсутствие обоснованных жалоб, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются в Положении о премиальных, компенсационных, стимулирующих и других видах материального поощрения сотрудников МБДОУ д/с №21.

4.3. Выплаты стимулирующего характера в целях поэтапного повышения средней заработной платы педагогическим работникам детского сада осуществляются в соответствии с показателями оценки эффективности труда работника.

Показатели оценки эффективности труда педагогических работников детского сада:

- планирование воспитательно-образовательной деятельности;
- посещаемость детьми дошкольного учреждения;
- совершенствование профессионального уровня;
- применение здоровьесберегающих технологий;
- использование инновационных форм взаимодействия с родителями;
- преемственность компонентов в развивающей предметной среде.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда ранее установленный размер стимулирующей выплаты может быть досрочно пересмотрен или отменен локальным нормативным актом учреждения.

4.4. Перечень, конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о премиальных, компенсационных, стимулирующих и других видах материального поощрения сотрудников МБДОУ д/с №21.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда заведующий детским садом несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются заведующим детским садом 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.

5.3. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для педагогических работников учреждений образования может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные с их письменного согласия за отсутствующих

по болезни или другим причинам педагогических работников, в течение периода, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднеемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего педагога, 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 путем внесения изменений в тарификацию.

5.4. По заявлению работника в пределах фонда оплаты труда детского сада может быть оказана материальная помощь.

5.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Заведующий детским садом в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в действующей редакции) обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, отработавшим за указанный период норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже установленного указанным федеральным законом минимального размера оплаты труда.

5.7. Индексация заработной платы, предусматривающая направление дополнительных бюджетных ассигнований на увеличение размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, осуществляется на основании правовых актов органов местного самоуправления городского округа Кинешма.

5.8. Штатное расписание детского сада утверждается заведующим и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

5.9. Численный состав работников детского сада должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем.

5.10. Фонд оплаты труда работников детского сада формируется исходя из объёма средств поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации.

Приложение №3
к коллективному договору по защите трудовых,
социально-экономических прав работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада №21
городского округа Кинешма на 2024 – 2027 годы

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО

МБДОУ д/с №21

 /Данилюк О.В. /

2024



УТВЕРЖАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с №21

 /Окоподкова И.Н. /

2024



Положение

О премиальных, компенсационных, стимулирующих и других видах
материального поощрения сотрудников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детского сада №21
городского округа Кинешма

Принято:

На общем собрании коллектива
МБДОУ д/с №21

Протокол № 1 от 10.04.2024

1. Общие положения.

1.1. Положение о премиальных, компенсационных, стимулирующих выплатах и других видах материального поощрения (далее - Положение) вводится в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №21 городского округа Кинешма (далее - МБДОУ) с целью

- повышения материальной заинтересованности членов трудового коллектива в повышении качества работы, роста профессионального мастерства
- формирования социальной защищённости сотрудников.

1.2. Положение разработано на основании:

- Трудового Кодекса РФ от 30.12.2001 в действующей редакции;
- Закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Закона Ивановской области от 05.07.2013 № 66-ОЗ «Об образовании в Ивановской области»;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" (с изменениями и дополнениями).

1.3. Положение разрабатывается администрацией МБДОУ, согласовывается с профсоюзным комитетом, принимается на общем собрании трудового коллектива и вводится в действие приказом заведующего.

1.4. Вопросы, связанные с установлением доплат и надбавок на основе Положения решаются администрацией совместно с комиссией по распределению, в пределах выделяемых ассигнований.

1.5. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются работникам и снимаются в МБДОУ на основании приказа заведующего и согласовываются с профсоюзной организацией.

2. Виды и условия выплат.

2.1. Премияльные выплаты:

2.1.1. добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде - до 15 000 рублей;

2.1.2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда - до 15 000 рублей;

2.1.3. качественная подготовка и проведение мероприятий - до 15 000 рублей;

2.1.4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, не входящей в круг должностных обязанностей - до 15 000 рублей;

2.1.5. качественная подготовка и своевременная сдача отчётности - до 15 000 рублей;

2.1.6. участие в течение учётного периода в выполнении важных работ и мероприятий - до 15 000 рублей;

2.1.7. дополнительное стимулирование работников, работающих (в течении календарного года) без больничных листов - до 8 000 рублей;

2.1.8. к юбилейным датам со Дня рождения (45, 50, 55, 60, 65) – до 10 000 рублей;

2.1.9. в связи с праздничными датами (23 февраля, 8 Марта, День дошкольного работника, юбилей МБДОУ, Новый год) – до 5 000 рублей;

2.1.10. к награждению грамотой

- в ДОУ – 200 рублей;
- Управление образования – 500 рублей;
- Администрация г.о. Кинешма – 1500 рублей;
- Департамент образования - 2000 рублей;
- Министерство РФ – 2500 рублей.

2.2. Выплаты компенсационного характера:

Компенсационные выплаты работникам осуществляются только по факту наличия особых условий труда, не связанных с показателями его результата и качества.

Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты начисляются в процентном отношении к должностному окладу за фактически отработанное время по основной должности (за 1 ставку).

Работникам детского сада осуществляются следующие виды компенсационных выплат:

2.2.1. выплата работникам занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время (согласно Коллективному договору, Положению об оплате труда работников МБДОУ д/с №21 (раздел 3. «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера») и результатам проведения СОУТ.

2.2.2. доплата с целью доведения должностного оклада до минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ, ФЗ-82 от19.06.2000)

2.3 Материальная помощь:

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника, подтверждающих документов, приказа руководителя, из фонда экономии заработной платы при его наличии на определённых условиях:

2.3.1.при стихийных бедствиях и несчастных случаях (краже, пожаре, ЧС и т.п.) – до 10 000 рублей;

2.3.2.на восстановление здоровья (лечение, операция, приобретение лекарств) – до 10 000 рублей;

2.3.3.похороны близких родственников – до 10 000 рублей;

2.3.4.в связи с бракосочетанием – до 10 000 рублей;

2.3.5.с целью социальной поддержки, в связи с тяжелым материальным положением – до 10 000 рублей.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

Стимулирующие надбавки начисляются работникам за качество и эффективность выполнения обязанностей и характеризуют результат труда.

2.4.1. Надбавка за педагогический стаж: 0-5 лет – 1000 рублей;
 5-10 лет – 1300 рублей;
 10-15 лет – 1600 рублей;
 15-20 лет – 1900 рублей;
 свыше 20 лет – 2200 рублей.

2.4.2. Надбавка за квалификационную категорию:

 высшая – 2000 рублей;

 1 категория – 1500 рублей.

2.4.3. Надбавка за образование:

 высшее – 500 рублей.

2.4.4. Надбавка за звания и награды:

 -за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

кандидат наук - 25% (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

доктор наук - 45% (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома).

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

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

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

Надбавка молодым педагогам, окончившим профессиональную образовательную организацию, имеющую государственную аккредитацию, либо образовательную организацию высшего образования и трудоустроившиеся впервые по полученной специальности после окончания образовательной организации в МБДОУ д/с №21 в течение трех лет со дня окончания образовательной организации, производится за счет увеличения их заработной платы на 25% от основного оклада до получения квалификационной категории или до трех лет работы в учреждении.

Надбавка педагогическим работникам за наставничество производится за счет увеличения их заработной платы на 25% от основного оклада (ежемесячно), на основании приказа руководителя о наставнической деятельности, до окончания срока действия приказа.

2.4.5. Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за квартал по показателям и критериям эффективности деятельности (Приложение №1,2,3).

Все показатели и критерии эффективности оцениваются в баллах.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период: квартал.

Распределение, назначение и расчет размера надбавки производится Комиссией не позднее 15 дней после окончания отчетного периода.

Для оценивания эффективности деятельности работник предоставляет критериальный лист с результатами самооценки, в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, не позднее 10 дней после окончания отчетного периода.

Комиссия рассматривает представленные работниками критерии и показатели, определяет набранное количество баллов и оформляет результат протоколом комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях). Указанная величина получается путем умножения набранного работником количества баллов на «цену» одного балла. Цена одного балла определяется в зависимости от финансирования, может корректироваться в течение года.

Стимулирующая выплата осуществляется из фонда оплаты труда на основании приказа заведующего.

Назначенная работнику стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода.

Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Общего собрания работников ДОУ в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

Ежемесячные стимулирующие надбавки работникам выплачиваются за фактически отработанное время по основной должности (за 1 ставку).

При наличии дисциплинарных взысканий стимулирующие надбавки работникам не выплачиваются или выплачиваются не в полном объеме.

2.4.6 Выплаты за работу в условиях, отклоняющуюся от нормальных (совмещение профессий (должностей); доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы - до 20 000 рублей.

2.4.7 Надбавка за сложность и напряженность работы - до 20 000 рублей

Выплаты по п.2.4.6, 2.4.7 производятся фиксированной суммой.

3. Условия и порядок отмены доплат:

3.1. Размеры доплат могут быть изменены или отменены в зависимости от результатов труда работника:

- невыполнение работником должным образом своих обязанностей;
- ухудшения качества работы;
- появление на работе в нетрезвом состоянии;
- курение в МБДОУ;

- прогулы, систематические опоздания;
- несоблюдение и невыполнение режимов дня;
- изменение условий труда по интенсивности, сложности и напряжённости;
- посещаемости воспитанниками ниже 50 %;
- нарушение педагогической этики;
- наличие обоснованных жалоб родителей;
- наличие замечаний со стороны контролирующих органов;
- Сотрудникам МБДОУ работающим по совместительству выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также материальная помощь и премия не производятся.

3.2. При отсутствии или недостаточности соответствующих финансовых средств заведующий вправе приостановить осуществление выплат, уменьшить или отменить их выплату.

4. Сроки действия настоящего положения:

4.1. Срок данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового, но может быть пересмотрено по требованию одной из сторон его подписавших.

Приложение № 1

Критерии эффективности деятельности воспитателя ясельных и дошкольных групп

Ф.И.О. педагога _____

Полугодие _____ Год _____

№	Балл	Наименование критерия	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
1. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников					
1	0 б. 1 б. 2 б.	Посещаемость группы ДОУ детьми - менее 80% - от 80% до 85% - свыше 85%			
2	0 б. 1 б. 2 б.	Заболеваемость воспитанников (пропущено по болезни в среднем одним ребенком дней) - более 15% - от 10 до 15% - менее 10%			
3	0 б. 2 б.	Отсутствие случаев травматизма во время пребывания детей в ДОУ - наличие травматизма - отсутствие травматизма			
4	0 б. 1 б. 2 б.	Наличие детей-инвалидов, детей с ОВЗ, посещающих группу ДОУ - отсутствие или непосещение детьми-инвалидами группы ДОУ - наличие детей-инвалидов в группе - разработка адаптированной общеобразовательной программы для детей-инвалидов, посещающих группу ДОУ			
5	0 б. 2 б.	Организация питания детей - наличие замечаний по организации питания (сервировка стола, соблюдение норм выдачи порций, обучение детей приему пищи и т.п.) - отсутствие замечаний			
6	.	Проведение физкультурно-образовательных мероприятий (утренняя гимнастика, физкультурно-оздоровительные			

	0 б. 1 б. 2 б.	мероприятия, закаливание, мониторинг физического развития) -отсутствие работы в данном направлении -ведется нерегулярно, с замечаниями -проводится в полном объеме			
7	0 б. 1 б. 2 б.	Соблюдение режима дня (режим занятий, прогулок, дневного сна и т.п) -серьезные нарушения -с незначительными замечаниями -без замечаний			
		Максимальное количество баллов по критерию-14			
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса, эффективное использование современных образовательных технологий					
1	0 б. 1 б.	Уровень исполнительской дисциплины -своевременное предоставление информации -качественное ведение документации (плана воспитательно-образовательной работы, табеля посещаемости воспитанников, протоколов родительских собраний и тп.) -за невыполнение или некачественное выполнение каждого показателя -за выполнение каждого показателя			
2	0 б. 1 б. 2 б.	Организация предметно-развивающей среды -не соответствует требованиям -соответствует требованиям, динамичность , насыщенность, творческий подход к содержанию - дополнительное участие в оформлении общих помещений (муз.зал, лестничные пролеты, и т.д)			
3	0 б. 2 б.	Наличие учащихся, проходящих практику -отсутствие -наличие			
4	0 б. 1 б.	Информационная открытость -обновление сайта (1 публикация в полугодие по графику) -публикация в соц. сетях и др.интернет-ресурсах (1 публикация) -отсутствие всех показателей -за каждый показатель			
5	0 б. 1 б. 2 б.	Содержание и благоустройство территории, участков -неудовлетворительное -хорошее -отличное			
6	0 б. 1 б.	Готовность групп к началу учебного года -принято с замечаниями -принято без замечаний			
		Максимальное количество баллов по критерию-11 баллов			
3. Активное участие сотрудников и воспитанников. Профессиональный рост, профессиональная реализация.					
1	0 б. 1 б. 2 б.	Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, акциях и т.д. -не принимали участие -участие детей в конкурсах, соревнованиях и т.п. -наличие призеров			
2	1 б. 2 б. 3 б. 4 б. 1 б. 2 б. 3 б.	Участие педагога в различных конкурсах (кроме интернет-конкурсов): -ДОУ -муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень Результативное участие: -3 место -2 место -1 место			
3	1б.	Участие педагога в интернет-конкурсах (засчитываемых при аттестации) -участие			

	26.	-результативное участие			
4		Продуктивное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).			
	1 б.	-в ДОУ			
	2 б.	-муниципальный уровень			
	3 б.	-региональный уровень			
	4 б.	-федеральный уровень			
5		Печатные методические материалы на различных уровнях (обобщение и распространение педагогического опыта)			
	1 б.	-на муниципальном уровне			
	2 б.	-на региональном уровне			
	3 б.	-на федеральном уровне			
6		Повышение профессионального мастерства педагогических работников			
	0 б.	-отсутствие кружковой работы			
	1 б.	-наличие рабочей программы и ведение кружковой работы			
7		Посещение педагогом городского мероприятия(вне рабочего времени)			
	0 б.	-не посещал			
	1 б.	-посещал			
		Максимальное количество баллов по критерию- 20 баллов			

4. Работа с родителями

1		Реализация мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями			
	0 б.	-отсутствие работы в данном направлении			
	1 б.	-своевременное проведение родительских собраний (1 раз в квартал)			
2		Привлечение родителей в жизни группы и ДОУ, участие в выставках, конкурсах:			
	1 б.	- ДОУ			
	2 б.	- муниципальный уровень			
	3 б.	- региональный уровень			
	4 б.	- федеральный уровень			
		Наличие призовых мест:			
	1 б.	-3 место			
	2 б.	-2 место			
	3 б.	-1 место			
3		Создание информационного поля для родителей			
	0 б.	-отсутствие информации, не актуальна, редко меняется			
	1 б.	-папки-передвижки, выставки и т.д, эстетичность, актуальность, сменяемость			
4		Отсутствие конфликтных ситуаций			
	0 б.	-наличие острых конфликтных ситуаций, жалоб родителей			
	1 б.	-конструктивное разрешение конфликтных ситуаций, отсутствие жалоб			
5		Проведение разъяснительной работы с родителями по своевременной оплате за детский сад			
	0 б.	-отсутствие работы в данном направлении			
	2 б.	- работа проведена в полном объеме			
		Максимальное количество баллов по критерию- 12 баллов			

5. Особые условия работы (определяет руководитель)

1	До 3	Иные условия по усмотрению руководителя			
		Максимальное количество баллов по критерию- 3 балла			
Максимальное количество баллов-60 баллов					
Итого сумма набранных баллов по критериям					

Критерии эффективности деятельности старшего воспитателя

Ф.И.О.педагога _____

Полугодие _____ Год _____

№	Балл	Наименование критерия	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
1. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников					
1	0 б. 1 б. 2 б.	Посещаемость ДОУ детьми -менее 80% -от 80% до 85% -свыше 85%			
2	0 б. 2 б.	Отсутствие случаев травматизма во время пребывания детей в ДОУ -наличие травматизма -отсутствие травматизма			
3	0 б. 1 б. 2 б.	Наличие детей-инвалидов, детей с ОВЗ, посещающих ДОУ -отсутствие или непосещение детьми-инвалидами группы ДОУ -наличие детей-инвалидов в ДОУ -разработка адаптированной общеобразовательной программы для детей-инвалидов, посещающих ДОУ			
4	0 б. 2 б.	Организация питания детей: -наличие замечаний по организации питания (сервировка стола, соблюдение норм выдачи порций, обучение детей приему пищи и т.п) -отсутствие замечаний			
5	0 б. 1 б. 2 б.	Проведение физкультурно-образовательных мероприятий (утренняя гимнастика, физкультурно-оздоровительные мероприятия, закаливание, мониторинг физического развития) -отсутствие работы в данном направлении -ведется нерегулярно, с замечаниями -проводится в полном объеме			
6	0 б. 1 б. 2 б.	Соблюдение режима дня (режим занятий, прогулок, дневного сна и т.п) -серьезные нарушения -с незначительными замечаниями -без замечаний			
		Максимальное количество баллов по критерию-12			
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса, эффективное использование современных образовательных технологий					
1	0 б. 1 б.	Уровень исполнительской дисциплины -своевременное предоставление информации -качественное ведение документации -за невыполнение или некачественное выполнение каждого показателя -за выполнение каждого показателя			
2	0 б. 1 б.	Публичная отчетность - отчет о самообследовании размещен на сайте учреждения на 20 апреля текущего года; -публичный доклад размещен на сайте учреждения на 01 августа текущего года -отсутствие отчетности -наличие (за каждый отчет)			
3	0 б. 1 б.	Наличие и корректировка программы развития и образовательной программы ДОУ -отсутствие работы в данном направлении -работа выполняется качественно и в срок			
4		Наличие учащихся, проходящих практику			

	0 б. 2б.	-отсутствие -наличие			
5	0 б. 1 б. 2 б.	Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДОУ -нет системы (заявка педагога на низшую категорию) -своевременное прохождение аттестации педагогами -положительная динамика уровня квалификации			
6	0 б. 1 б.	Информационная открытость -обновление сайта (1 публикация в полугодие по графику) -публикация в СМИ(1 публикация в квартал) -отсутствие показателя -за каждый показатель			
7	0 б. 1 б.	Привлечение ресурсов сторонних организаций, сетевое взаимодействие со сторонними организациями -отсутствие работы в данном направлении -наличие договоров и выполнение работы в полном объеме			
8	0 б. 1 б. 2 б.	Результаты независимой оценки качества оказания услуг -ниже городского -в соответствии с городским -выше городского			
9	0 б. 1 б.	Готовность групп к началу учебного года -принято с замечаниями -принято без замечаний			
		Максимальное количество баллов по критерию-15 баллов			
3. Активное участие сотрудников и воспитанников. Профессиональный рост, профессиональная реализация.					
1	1 б. 2 б. 3 б.	Участие ДОУ в конкурсах, смотрах, фестивалях -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне			
2	1 б. 2 б. 3 б.	Участие ДОУ в инновационной деятельности -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне			
3	1 б. 2 б.	Создание на базе учреждения - Консультативного пункта - Службы ранней помощи			
4	1 б. 2 б. 3 б.	Работа психолого-педагогического консилиума в ДОУ -работа ведется нерегулярно, не в полном объеме -работа ведется регулярно, с оформлением необходимой документации -снижение количества детей, направленных в коррекционные детские сады по результатам городской ППК			
5	1 б. 2 б. 3 б. 4 б. 1 б. 2 б. 3 б.	Участие педагога в различных конкурсах (кроме интернет-конкурсов): -ДОУ -муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень Результативное участие: -3 место -2 место -1 место			
6	1б. 2б.	Участие педагога в интернет-конкурсах (засчитываемых при аттестации) -участие -результативное участие			
7	1 б. 2 б. 3 б.	Подготовка и проведение на базе ДОУ конференций, семинаров -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на межрегиональном уровне			

8	1 б. 2 б. 3 б. 4 б.	Продуктивное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях). -в ДОУ -муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень			
9	1 б. 2 б. 3 б.	Печатные методические материалы на различных уровнях (обобщение и распространение педагогического опыта) -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне			
10	0 б. 1 б.	Участие педагога в составе экспертных (рабочих) групп -участие в группах -разработка положений -отсутствие работы -при выполнении работы за каждый критерий			
11	0 б. 1 б. 2 б.	Содержание и благоустройство территории -неудовлетворительное -хорошее -отличное			
12	0 б. 1 б.	Посещение педагогом городского мероприятия(вне рабочего времени) -не посещал -посещал			
		Максимальное количество баллов по критерию- 35 баллов			
4. Работа с родителями					
1	0 б. 1 б.	Реализация мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями -отсутствие работы в данном направлении -своевременное проведение родительских собраний и дней открытых дверей (1 раз в полугодие)			
2	0 б. 1 б.	Создание информационного поля для родителей -отсутствие информации, не актуальна, редко меняется -папки-передвижки, выставки и т.д, эстетичность, актуальность, сменяемость			
3	0 б. 1 б.	Отсутствие конфликтных ситуаций -наличие острых конфликтных ситуаций, жалоб родителей -конструктивное разрешение конфликтных ситуаций, отсутствие жалоб			
		Максимальное количество баллов по критерию- 3 балла			
5. Особые условия работы (определяет руководитель)					
1	0 б. 2 б.	Замещение заведующего ДОУ на период больничного листа или отпуска -не замещал -замещал			
2	До 3	Иные условия по усмотрению руководителя			
		Максимальное количество баллов по критерию- 5 баллов			
Максимальное количество баллов-70 баллов					
Итого сумма набранных баллов по критериям					

Критерии эффективности деятельности музыкального руководителя

Ф.И.О.педагога _____

Полугодие _____ Год _____

№	Балл	Наименование критерия	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
1. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников					
1	0 б. 1 б. 2 б.	Посещаемость группы ДОУ детьми -менее 80% -от 80% до 85% -свыше 85%			
2	0 б. 2 б.	Отсутствие случаев травматизма во время проведения музыкальной деятельности -наличие травматизма -отсутствие травматизма			
3	0 б. 1 б. 2 б.	Наличие детей-инвалидов, детей с ОВЗ, посещающих группу ДОУ -отсутствие или непосещение детьми-инвалидами группы ДОУ -наличие детей-инвалидов в группе -разработка адаптированной общеобразовательной программы для детей-инвалидов, посещающих группу ДОУ			
4	0 б. 1 б.	Санитарное состояние музыкального зала -с замечаниями - без замечаний			
5	0 б. 1 б. 2 б.	Соблюдение режима занятий -серьезные нарушения -с незначительными замечаниями -без замечаний			
		Максимальное количество баллов по критерию-9			
2. Качество и содержание воспитательно-образовательного процесса, эффективное использование современных образовательных технологий					
1	0 б. 1 б.	Уровень исполнительской дисциплины -своевременное предоставление информации -качественное ведение документации -за невыполнение или некачественное выполнение каждого показателя -за выполнение каждого показателя			
2	0 б. 2 б.	Современное и интересное оформление музыкального зала (сезонное и к мероприятиям) - не соответствует требованиям -соответствует требованиям			
3	0 б. 1 б.	Подготовка сценариев к праздникам и утренникам с использованием современного репертуара и тематики -не соответствует требованиям -соответствует требованиям			
4	0 б. 1 б.	Информационная открытость -обновление сайта (1 публикация в полугодие по графику) -публикация в соц. сетях и др.интернет-ресурсах (1 публикация) -отсутствие всех показателей -за каждый показатель			
5	0 б. 1 б. 2 б.	Использование проектной деятельности в образовательном процессе -не реализуется -разработка проекта, соответствие требований к содержанию проектной деятельности -объем и полнота проекта. Оригинальность раскрытия темы, уровень творчества, актуальность и практическая значимость разработки проекта			
6		Содержание и благоустройство территории, участков			

	0 б. 1 б. 2 б.	-неудовлетворительное -хорошее -отличное			
		Максимальное количество баллов по критерию- 11 баллов			

3. Активное участие сотрудников и воспитанников. Профессиональный рост, профессиональная реализация.

1	0 б. 1 б. 2 б.	Результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, акциях и т.д. -не принимали участие -участие детей в конкурсах, соревнованиях и т.п. -наличие призеров			
2	1 б. 2 б. 3 б. 4 б. 1 б. 2 б. 3 б.	Участие педагога в различных конкурсах (рекомендуемых Управлением образования): -ДОУ -муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень Результативное участие: -3 место -2 место -1 место			
3	1б. 2б.	Участие педагога в интернет-конкурсах (засчитываемых при аттестации) -участие -результативное участие			
4	1 б. 2 б. 3 б. 4 б.	Продуктивное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях). -в ДОУ -муниципальный уровень -региональный уровень -федеральный уровень			
5	1 б. 2 б. 3 б.	Печатные методические материалы на различных уровнях (обобщение и распространение педагогического опыта) -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на федеральном уровне			
6	0 б. 1 б.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников -отсутствие кружковой работы -наличие рабочей программы и ведение кружковой работы			
7	0 б. 1 б.	Участие педагога в составе экспертных (рабочих) групп -участие в группах -разработка положений -отсутствие работы -при выполнении работы за каждый критерий			
8	0 б. 1 б.	Посещение педагогом городского мероприятия (вне рабочего времени) -не посещал -посещал			
		Максимальное количество баллов по критерию- 22 балла			

4. Работа с родителями

1	0 б. 1 б.	Реализация мероприятий, направленных на взаимодействие с родителями -отсутствие работы в данном направлении -своевременное проведение родительских собраний (1 раз в квартал)			
2		Создание информационного поля для родителей			

	0 б. 1 б.	-отсутствие информации, не актуальна, редко меняется -папки-передвижки, выставки и т.д, эстетичность, актуальность, сменяемость			
		Максимальное количество баллов по критерию- 2 балла			
5. Особые условия работы (определяет руководитель)					
1	1 б. 2 б. 3 б.	Замена отсутствующих воспитателей (работа с детьми на группе в не рабочее время) - до 10 смен в полугодие - от 10 до 15 смен в полугодие - более 15 смен в полугодие			
2	До 3	Иные условия по усмотрению руководителя			
		Максимальное количество баллов по критерию- 6 баллов			
Максимальное количество баллов-50 баллов					
Итого сумма набранных баллов по критериям					

ФИО: _____ **Должность:** младший воспитатель

Период начисления: _____

<i>п.3.3. Критерии для ежемесячных стимулирующих надбавок</i>		<i>Баллы</i>
1	Обслуживание детей – инвалидов, с ВТОС	4
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на группе	1
3	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к содержанию участка	1
4	Отсутствие замечаний по результатам проверок внутри детского сада	1
5	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	1
6	Обеспечение сохранности имущества детского сада	2
7	Исполнительская дисциплина	2
	Максимальное количество баллов	14

ФИО: _____ **Должность:** повар

Период начисления: _____

<i>п.3.3. Критерии для ежемесячных стимулирующих надбавок</i>		<i>Баллы</i>
1	Обеспечение качества питания	6
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на пищеблоке	2
3	Отсутствие замечаний по результатам проверок внутри детского сада	1
4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	1
5	Обеспечение сохранности имущества детского сада	2
6	Исполнительская дисциплина	2
	Максимальное количество баллов	14

ФИО: _____ **Должность:** кухонный рабочий

Период начисления: _____

<i>п.3.3. Критерии для ежемесячных стимулирующих надбавок</i>		<i>Баллы</i>
1	Качественная подготовка к продуктов к приготовлению	4
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на пищеблоке	4
3	Отсутствие замечаний по результатам проверок внутри детского сада	1
4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	1
5	Обеспечение сохранности имущества детского сада	2
6	Исполнительская дисциплина	2

	<i>Максимальное количество баллов</i>	14
--	---------------------------------------	-----------

ФИО: _____ Должность: дворник

Период начисления: _____

<i>п.3.3. Критерии для ежемесячных стимулирующих надбавок</i>		<i>Баллы</i>
1	Благоустройство территории детского сада	5
2	Работа с механизмами и электрооборудованием	3
3	Отсутствие замечаний по результатам проверок внутри детского сада	1
4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	1
5	Обеспечение сохранности имущества детского сада	2
6	Исполнительская дисциплина	2
Максимальное количество баллов		14

ФИО: _____ Должность: кастелянша

Период начисления: _____

<i>п.3.3. Критерии для ежемесячных стимулирующих надбавок</i>		<i>Баллы</i>
1	Качественный пошив и ремонт одежды, мягкого инвентаря	4
2	Качественное ведение документации	2
3	Работа с электрооборудованием	2
4	Отсутствие замечаний по результатам проверок внутри детского сада	1
5	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	1
6	Обеспечение сохранности имущества детского сада	2
7	Исполнительская дисциплина	2
Максимальное количество баллов		14

ФИО: _____ Должность: машинист по стирке и ремонту спецодежды

Период начисления: _____

<i>п.3.3. Критерии для ежемесячных стимулирующих надбавок</i>		<i>Баллы</i>
1	Качественная стирка белья и спецодежды	4
2	Работа с электрооборудованием	4
3	Отсутствие замечаний по результатам проверок внутри детского сада	2
4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	1
5	Обеспечение сохранности имущества детского сада	1
6	Исполнительская дисциплина	2
Максимальное количество баллов		14

ФИО: _____ **Должность:** рабочий по комплексному обслуживанию здания

Период начисления: _____

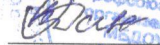
п.3.3. Критерии для ежемесячных стимулирующих надбавок		Баллы
1	Качественное техническое обслуживание и текущий ремонт обслуживаемых здания, сооружений, оборудования и механизмов	4
2	Качественное выполнение работы по текущему ремонту и техническому обслуживанию систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, теплоснабжения, вентиляции, кондиционирования воздуха и другого оборудования, механизмов и конструкций.	4
3	Отсутствие замечаний по результатам проверок внутри детского сада	2
4	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	1
5	Обеспечение сохранности имущества детского сада	1
6	Исполнительская дисциплина	2
	Максимальное количество баллов	14

Приложение №4
к коллективному договору по защите трудовых,
социально-экономических прав работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада №21
городского округа Кинешма на 2024 – 2027 годы

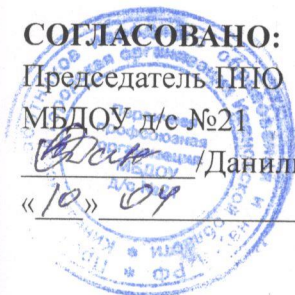
СОГЛАСОВАНО:

Председатель ЦПО

МБДОУ д/с №21

 Данилюк О.В. /

«10» 04 2024



УТВЕРЖАЮ:

Заведующий МБДОУ д/с №21

 /Окологкова И.Н./

«10» 04 2024



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад №21 городского округа Кинешма

Приняты общим собранием
трудоового коллектива МБДОУ д/с №21
Протокол № 1 от 10.04 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 года №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами, а также в соответствии с Приложением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы (от 29.12.2022), муниципальным соглашением по защите трудовых, социально – экономических прав работников образования городского округа Кинешма Ивановской области на 2024 – 2027 годы от 29.03.2024, Коллективным договором и другими локальными актами, регулирующими трудовые и иные связанные с ними отношения.

1.2. Принудительный труд запрещён.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №21 городского округа Кинешма (МБДОУ д/с №21), регламентирующим в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБДОУ д/с №21.

1.4. Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, повышение эффективности и производительности труда, рациональное использование рабочего времени, создание условий для достижения высокого качества работы, формирование коллектива профессиональных работников МБДОУ д/с 21.

1.5. Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ д/с №21, трудовым договором.

1.6. Администрация МБДОУ д/с №21 обязана в соответствии с ТК РФ, федеральными и региональными законами, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, поощрять. К нарушителям трудовой дисциплины применять дисциплинарные взыскания.

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.8. Настоящие Правила являются едиными и обязательными для исполнения всеми работниками МБДОУ.

1.9. 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 Для работников МБДОУ работодателем является образовательное учреждение в лице заведующего.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.3. Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в МБДОУ д/с №21. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в образовательном учреждении. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нём условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.5. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социального фонда России) сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и заведующим МБДОУ д/с №21, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника с ведома или по поручению администрации МБДОУ д/с №21.

2.7. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого 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.

2.8. В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или Уставом (положением) ДООУ, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

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.

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

2.10 Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя 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.

2.11. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации

2.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.13. При приеме работника работодатель должен получить письменное согласие на обработку его персональных данных.

2.14. Бланк трудовой книжки, вкладыша к ней, бланк санитарной книжки работник обязан приобрести за свой счет.

2.15. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Трудовая книжка заведующего МБДОУ д/с №21 хранится в Управлении образования администрации г.о. Кинешма.

2.16. Администрация МБДОУ д/с №21 не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменение условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.17. На каждого работника МБДОУ д/с №21 ведется личное дело, которое хранится в МБДОУ д/с №21, и в том числе после увольнения. Срок хранения личного дела - 75/50 лет.

2.18. О приёме работника в образовательное учреждение делается запись в книге учёта личного состава.

2.19. Перевод на другую постоянную работу в учреждении по инициативе администрации МБДОУ д/с №21, то есть изменение трудовых функций или изменение существенных условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника.

2.20. В случае производственной необходимости администрация МБДОУ д/с №21 имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в том же образовательном учреждении. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января до 31 декабря). При этом работник не может быть переведён на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.21. С письменного согласия работник может быть переведён на работу, требующую более низкой квалификации.

2.22. 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 Социального фонда России.

2.23. 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.

2.24. 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.

2.25. 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 Социальном фонде России 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.

2.26. 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 kindetsad21@yandex.ru:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.27. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России, 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 Социального фонда России.

2.28. Перевод на другую работу в пределах МБДОУ д/с №21 оформляется приказом заведующего, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

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

2.30. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию ДОУ в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения администрацией заявления работника об увольнении.

2.31. По соглашению сторон между работником и администрацией МБДОУ д/с №21 трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения администрацией МБДОУ д/с №21 трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, заведующий МБДОУ д/с №21 обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

2.33. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего МБДОУ д/с №21.

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

2.35. 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.

2.36. 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.

2.37. 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 уведомлений 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)).

2.38. При получении трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в связи с увольнением работник расписывается в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.39. При выдаче трудовой книжки работнику на руки в нее вносится запись в соответствии с частью 3 статьи 3 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».

2.40. В случае если работник направляет заявление о продолжении ведения его трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ (на бумажном носителе), работодатель продолжает ведение трудовой книжки в порядке, установленном действующим законодательством. Работник, подавший заявление о продолжении ведения трудовой книжки, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

2.41. Работники, не имевшие возможности по 31.12.2020 включительно подать работодателю одно из письменных заявлений, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление.

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

2.43. В случае если работник не подал работодателю ни одного из заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (на бумажном носителе).

2.44. Сотрудник МБДОУ д/с №21, который отвечает за ведение и предоставление в Социальный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначается Приказом заведующего МБДОУ д/с №21. Указанный в приказе сотрудник должен быть ознакомлен с ним под подпись.

2.45. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Социальный фонд России не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

2.46 Мобилизация:

2.46.1 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.

2.46.2. 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).

2.46.3. 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.

2.46.4. 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).

2.46.5. 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).

2.46.6. 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.

2.46.7. 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.

2.46.8. 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.

2.46.9. 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.

2.46.10. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.46.11. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии со статьей 38 пункт 7 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

3. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

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

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

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

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

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.1.16. 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 других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.17. 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.

3.2. Работник обязан:

- 3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда
- 3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- 3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- 3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;
- 3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- 3.2.9. соблюдать законные права и свободы воспитанников;
- 3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и воспитанникам;
- 3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

4. Обязанности воспитателей дошкольного образовательного учреждения

4.1. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

- 4.1.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы;
- 4.1.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 4.1.3. уважать честь и достоинства обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4.1.4. развивать у воспитанников 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;
- 4.1.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 4.1.6. учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояния их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения воспитания и образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 4.1.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 4.1.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 4.1.9. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 4.1.10. соблюдать устав образовательного учреждения, правила внутреннего трудового распорядка;
- 4.1.11. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;
- 4.1.12. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;
- 4.1.13. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- 4.1.14. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

- 4.1.15. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;
- 4.1.16. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

5. Основные права и обязанности работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

- 5.1.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;
- 5.1.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 5.1.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;
- 5.1.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
- 5.1.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 5.1.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 5.1.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;
- 5.1.8. на обращение в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба (ст. 392 ТК РФ);
- 5.1.9. на реализацию иных прав, определенных уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

5.2. Работодатель обязан:

- 5.2.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
- 5.2.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 5.2.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 5.2.4. обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 5.2.5. обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;
- 5.2.6. обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 5.2.7. обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- 5.2.8. обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- 5.2.9. 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;
- 5.2.10. обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 5.2.11. 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;

5.2.12. обеспечить оснащение средствами коллективной защиты;

5.2.13. 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;

5.2.14. 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;

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

5.2.16. 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;

5.2.17. 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;

5.2.18. 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;

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

5.2.20. 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;

5.2.21. 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;

5.2.22. 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;

5.2.23. 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;

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

3.3.24. 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, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

5.2.25. 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;

5.2.26. 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;

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

5.2.28. 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;

5.2.29. 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.

5.2.30. 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 (оказание 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.

5.2.31. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

5.2.32. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

5.2.33. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

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

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

5.2.37. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

5.2.38. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

5.2.39. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

5.2.40. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

5.2.41. проводить профилактические мероприятия ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, не допускать дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ.

5.2.42. обеспечивать соблюдение требований регламентов порядка работы, утвержденных Правительством Ивановской области, в связи с распространением коронавирусной инфекции (COVID – 2019), вызываемой вирусом SARS CoV-2.

5.2.43. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

5.2.44. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

6. Ответственность сторон трудового договора

6.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

6.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

6.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

6.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

6.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но невыплаченных в срок сумм, и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно, после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

6.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

6.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

6.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

7. Режим работы

7.1. Рабочее время работников МБДОУ д/с №21 определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, графиком сменности.

7.2. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными — суббота, воскресенье. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

7.3. Нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

7.4. МБДОУ д/с №21 работает в режиме 10,5 часов пребывания (с 7 часов 30 минут до 18 часов 00 минут).

7.5. График работы утверждается заведующим МБДОУ д/с №21 и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Объявляется работнику под подпись не позднее, чем за один месяц до введения в действие.

7.6. Педагогическим работникам запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом заведующему МБДОУ д/с №21, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

7.7. В конце дня воспитатели обязаны проводить детей в раздевалку и проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей (родственников).

7.8. Учёт рабочего времени организуется работодателем в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника последний своевременно информирует администрацию и представляет больничный лист в первый день выхода на работу.

7.9. Трудовой договор может быть заключён на условиях работы с нагрузкой педагогического работника менее, чем установлено за ставку заработной платы, в случаях, предусмотренных законодательством.

7.10. Уменьшение нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи, с чем допускается изменение существенных условий труда.

7.11. Об изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

7.12. В случае несогласия на продолжение работы в новых условиях трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК РФ.

7.13. В рабочее время работникам МБДОУ д/с №21 запрещается:

- изменять установленный график работы и расписание занятий;
- отменять занятия, изменять их продолжительность;
- удалять воспитанников с занятий;
- отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- организовывать собрания по общественным вопросам в рабочее время (за исключением профсоюзных собраний);
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без согласия администрации ДОУ;
- делать замечания по поводу работы педагогическим работникам в присутствии воспитанников;
- курить на территории и в помещениях МБДОУ д/с №21.

8. Время отдыха

8.1. 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.

8.2. 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.

8.3. 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.

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

8.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

8.6. 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.

8.7. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения по письменному заявлению дополнительного оплачиваемого отпуска (п.4.31. Коллективного договора)

8.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (п.4.35. Коллективного договора). Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

8.9. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы (п.4.33. Коллективного договора).

9. Заработная плата

9.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

9.2. Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются администрацией ДООУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

9.3. Заработная плата выплачивается работнику в рублях РФ за фактически отработанное время

9.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: «20» числа текущего месяца за первую половину месяца и «05» числа последующего месяца за вторую половину месяца. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим днём выплата производится накануне этого дня.

10. Меры поощрения за труд

10.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявляет благодарности;
- выдает премии;
- награждает ценным подарком;
- награждает Почетной грамотой;
- представляет к званию «Лучшего по профессии»

Поощрения объявляются приказом заведующего по МБДОУ д/с №21, доводятся до сведения коллектива.

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. Сведения о поощрении вносятся работодателем в трудовую книжку.

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;

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);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 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).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев,

ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

11.6. 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, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

11.7. 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.

11.8. 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.

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

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

12. Особенности регулирования труда дистанционных работников

12.1. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

12.2. В случае если в образовательном учреждении предусмотрено взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя путем обмена электронными документами, используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.

12.3. Если трудовой договор о дистанционной работе заключается путём обмена электронными документами лицом, впервые заключившим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно»

12.4. 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 настоящими правилами,

- 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),

- 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,

определяются дополнительным соглашением, заключенным с дистанционным работником.

13. Заключительные положения

13.1. Правила вступают в силу со дня утверждения и являются приложением к коллективному договору.

13.2. Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

Согласовано:
Председатель ППО МБДОУ д/с №21
_____ О.В.Данилюк
Протокол № _____ от _____

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ д/с №21
_____ И.Н. Окологдова
Приказ № _____ от _____

График работы сотрудников МБДОУ д/с №21

№ п/п	Должность	Кол-во шт.ед.	Время работы	Перерыв на обед	Часовая нагрузка в неделю
1.	Заведующий	1	Пн., Вт., Ср., Чт., Пт.: 8.00 – 17.00	12.00 -13.00	40 часов
2.	Старший воспитатель	1	Пон. 8.00-15.12 Вторник 10.48-18.00 Ср. Чет. Пят. 8.00-15.12	-	36 часов
3.	Музыкальный руководитель	1	Пн., Вт., Ср. Чт., 7.45 – 12.00 Пт.: 10.00 - 17.00.	-	24 часа
5.	Заведующий хозяйством	1	Пн., Вт., Ср., Пт.: 8.00 - 16.30 Чт. 9.30-18.00	12.00 -12.30	40 часов
6.	Воспитатель	1	Основные через день 1 день 7.30-18.00 2 день 14.24-18.00 Подменные Пн. Вт. Чт. Пят. 7.30-14.42 Среда 10.48-18.00	В рабочее время вместе с воспитанниками	36 часов
7.	Младший воспитатель	1	Пн., Вт., Ср., Чт., Пт., 8.00 -16.30	13.00 -13.30	40 часов
8.	Повар	1	5.00 – 13.30 8.00 – 16.30	Каждые 2 часа на рабочем месте	40 часов
9.	Сторож	1	по графику сменности	Каждые 4 часа на рабочем месте	40 часов
10.	Дворник	1	Пн., Вт., Ср., Чт.: 7.00 -14.00 Воскресенье 06.00-18.00	без обеда	40 часов
11	Кухонный рабочий	0,5	Пн., Вт., Ср., Чт., Пт.: 12.00 – 16.30	13.00 -13.30	20 часов
12.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,5	по графику сменности	Без обеда	20 часов
13.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1	Вт., Чт., Пт. 7.00 - 14.00 Ср.11.00-18.00 Суббота 6.00-18.00	Без обеда	40 часов

14.	Кастелянша	0,5	Пн., Вт., Ср., Чт., Пт.: 8.00 – 12.00	Без обеда	20 часов
15.	Калькулятор	0,25	Пн., Вт., Ср., Чт., Пт.: 09.00 – 11.00	Без обеда	10 часов

Приложение №5
к коллективному договору по защите трудовых,
социально-экономических прав работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада №21
городского округа Кинешма на 2024 – 2027 годы

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО

МБДОУ д/с №21

В.В. Данилюк / Данилюк О.В. /

«09» _____ 2024



СОГЛАШЕНИЕ

по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков на 2024 год

(В соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 №771н «Об утверждении примерного перечня ежегодных реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и мероприятий по охране труда, ликвидации и снижению уровня профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровня»)

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Стои- мость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственны е за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Организационные мероприятия										
2.	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	-	1	14726	август	заведующий	-	-	-	-
3.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).	чел.	3	2700	март	заведующий	-	-	-	-
4.	Издание (тиражирование) инструкций по охране труда в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 772н, которым утверждены Основные требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем	шт.	по мере необходи мости		В течение года	Ответствен ный по охране труда				
5.	Оформление уголка по ОТ	шт.	1		2 квартал	Ответств енный по	-	-	-	-

						охране труда				
Технические мероприятия										
6.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	шт.	по мере не обходи мости	10000	в течение года	Заведующий			-	-
7.	Внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.018, ГОСТ 12.1.019, ГОСТ 12.1.030, ГОСТ 12.1.038, ГОСТ 12.1.045, ГОСТ 12.2.007.0 - ГОСТ 12.2.007.14, Правил устройства электроустановок. Приказ Минэнерго России от 12.08.2022 № 811 «Об утверждении Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей электрической энергии»	шт.	по мере не обходи мости		в течение года	Заведующий			-	-
8.	Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.	объект	по мере не обходи мости	13000	в течение года	Заведующий			-	-
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										

9.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с: - Трудовой кодекс Российской Федерации (ст.214, 220 ТК РФ) Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» - Приказ Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»	чел.	20	54570	сентябрь	заведующий медсестра			-	-
----	--	------	----	-------	----------	----------------------	--	--	---	---

10.	Комплектация переносной аптечки набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи в соответствии с приказом Минздрава России от 15.12.2020 N 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам»	шт.	1	5000	май	заведующий, медсестра	-	-	-	-
11.	Обучение Санмин	Чел.	14	8010	ноябрь	заведующий				
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты										
12.	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.10 № 1122н (в ред. от 29.10.2021), Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 N 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и	чел.	22	5000	Ежемесячно	заведующий			-	-

	молодежи», ТР ТС 019/2011 Технический регламент Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты».									
13.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 №997н, с СанПином 2.4.1.3049-13 (п.19.6, 19.8)	чел.	20	10000	в течение года	заведующий			-	-
Мероприятия по пожарной безопасности										
14.	Проверка вентканалов	шт.	40	5 400	июнь	заведующий	-	-	-	-
15	Проверка пожарных кранов	шт.	1	700	март октябрь	заведующий				
	ИТОГО			171258						