

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
Образования и науки РФ
Муниципальное бюджетное дошкольное образова-
тельное учреждение «Детский сад №42»
Председатель *Л.В. Хорькова* /Л.В. Хорькова
"03" февраля 2020г. Протокол №8

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение «Детский

сад № 42»
Заведующий

И.А. Бочарова
"03" февраля 2020 г.



**Коллективный договор
на 2020 – 2023 годы
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №42»**

Утвержден на общем собрании работников
Протокол № 1 от «03» февраля 2020г.



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42» (далее – Детский сад № 42), создания благоприятных условий деятельности Детского сада № 42, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Детского сада № 42.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице заведующего Детским садом № 42 И.А.Бочаровой (далее – Работодатель);

Работники Детского сада № 42, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Детского сада № 42 в лице председателя первичной профсоюзной организации

Л.В. Хорьковой (далее – первичная профсоюзная организация).

1.4 Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» и Каменск-Уральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2023 годы, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Детского сада № 42.

1.6. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Детского сада, расторжения трудового договора с руководителем Детского сада № 42 и в других случаях, установленных законодательством.

При смене формы собственности Детского сада № 42 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации детского сада № 42 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Детского сада № 42 любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Детского сада № 42 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Работодатель обязуется:

1.9.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.9.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.10. Стороны договорились:

1.10.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.10.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел 2. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора.

Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам норму часов педагогической работы, не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 гг.,).

В случае ликвидации Детского сада № 42 уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации Детского сада № 42.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

2.1.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учётом мнения профсоюзного комитета.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, по его заявлению времени для поиска работы не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы (за счет средств от приносящей доход деятельности) для поисков работы.

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Обеспечить повышение квалификации работников, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника.

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы, а также возмещать расходы, связанные со служебными командировками (ст.168 ТК РФ).

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.17. 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.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации (осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, программы ординатуры и программы ассистентуры - стажировки), при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.19. Предоставлять гарантии работникам при прохождении диспансеризации ТК РФ статья 185.1. (работники 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.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года; проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов в возрасте до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в Детском саду № 42.

2.2.4. В Детском саду № 42 необходимо организовать деятельность по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до двух лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении.

2.2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников Детского сада № 42 в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством соглашениями.

2.2.6. Работник – член Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.3. **Работники обязуются:**

2.3.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (**Приложение 1**), установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.3.3. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации.

2.3.4. Эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, техническим средствам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, другие материальные ресурсы.

2.3.5. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст.241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст.238 ТК РФ);
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК РФ).

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. **Работодатель обязуется:**

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ); для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы - не более 35 часов в неделю.

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.4. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

3.1.5. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.1.6. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом Детского сада № 42, правилами внутреннего трудового распорядка, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.1.7. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

3.1.8. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- работникам имеющим трёх и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ)
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.1.9. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

3.1.10. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

3.1.11. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия, предоставления которого определяются Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.1.12. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования независимо от их организационно – правовых форм по заочной и очно – заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, а также обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных

учреждениях, работодатель предоставляет гарантии и компенсации в соответствии со ст.173-176 ТК РФ.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в Детском саду № 42 определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета;
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.2.2. Работнику в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании его письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смертью близких родственников до 5 календарных дней;
- родителям и женам(мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших в следствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствие заболеваний, связанного с прохождением военной службы- до 14 календарных дней в году.

3.2.3. Коллективным договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников:

- имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает с учётом мнения профсоюзного комитета:

- Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42 » (Приложение №1);
- Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42», (Приложение №2);
- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников Детского сада № 42 на учебный год (Приложение № 3);
- График прохождения повышения квалификации педагогических и руководящих Детского сада № 42 на учебный год (Приложение № 4);
- Перечень должностей и профессий, имеющих право на компенсацию при работе с вредными условиями труда(по результатам оценки условий труда) (Приложение № 5);
- Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений (Приложение № 6);

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входит представитель выборного профсоюзного органа.

Все Положения являются неотъемлемыми приложениями к коллективному договору.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Детский сад № 42 в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых орган местного самоуправления «Управление образования города Каменска – Уральского» осуществляет функции и полномочия учредителя», утвержденным постановлением Администрации города Каменска - Уральского от 24.06.2014г. № 872.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в Детском саду № 42 конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения.

4.1.4. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.5. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в Детском саду № 42 в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.1.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

4.1.7. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ); по вине работника не оплачивается.

В случае приостановки деятельности Детского сада по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.8. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада).

4.1.9. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

4.1.10. Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда .

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.2.4. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.2.5. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 25 и 10 числа: 25 числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц; 10 числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

4.2.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем производить выплату заработной платы перед наступлением этих дней.

4.2.7. При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.2.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Детском саду № 42 системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.9. После истечения срока действия первой, высшей, сохранять педагогическому работнику повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Детском саду № 42 системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников Детского сада № 42;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.10. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, устанавливать ему повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в детском саду системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности .

4.2.11. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017 - 2019 г.г.

4.2.12. Устанавливать педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией Детского сада № 42 принято решение о соответствии занимаемой должности, выплату по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 0,1.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.1.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение 4).

5.1.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (Приказ Минтруда России от 24.06.2014 N 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда», ст. 218 ТК РФ).

5.1.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2% от фонда оплаты труда в соответствии с «Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 г.г.,).

5.1.5. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, с учётом мнения выборного профсоюзного органа. В состав комиссии по спецоценке в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

5.1.6. Инструктаж по охране труда проводить под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию не менее 3 человек по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

5.1.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт детского сада.

5.1.8. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.9. Проводить оценку условий труда не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.1.10. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей. Размер доплат устанавливается по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда с учётом мнения профсоюзного комитета по перечню профессий и должностей согласно приложению 5.

5.1.11. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.1.12. Предусмотреть при составлении сметы (плана финансово – хозяйственной деятельности) средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников, ответственных за охрану труда, безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, на приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» и Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» и обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя (Приложение 6, 7).

5.1.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.1.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

5.1.15. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.1.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

5.1.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.2. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

5.2.3. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.4. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.5. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников Детского сада № 42.

5.2.6. Помогать администрации в подготовке Детского сада № 42 к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке Детского сада № 42.

5.2.7. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.3.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

5.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

5.3.5. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. С учётом мнения профсоюзного комитета ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Предоставлять частичную компенсацию стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральным законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями).

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации в Детский сад № 42, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также не являющихся членами Профсоюза, но письменно заявивших о перечислении 1 % заработной платы на счёт Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и

указанные средства и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

7.1.5. Предоставить право представителю профкома участвовать на совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к нормативным документам.

7.1.6. Предоставлять председателю профсоюзного комитета на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.1.7. Устанавливать доплаты компенсационного характера в размере 3000 рублей работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации (лицу его замещающему), в размере 1000 рублей уполномоченному по охране труда (лицу его замещающему).

7.1.8. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.9. Размещать на сайте Детского сада № 42 страницу первичной профсоюзной организации.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация вправе участвовать в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы, пособий и компенсаций в зависимости от изменения индекса цен, а также вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере (ст.22 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором.

7.2.5. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3, 5, 6, 8 части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

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

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.6. В Детском саду № 42 устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его принятии либо отказе в принятии и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в принятии локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель либо принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были выдвинуты выборным органом первичной профсоюзной организации работников, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в детском саду.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

7.3.5. Оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства.

7.3.6. Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

7.3.7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Вести разъяснительную работу.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать работников – членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к

государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам детского сада и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании работников Детского сада № 42.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании трудового коллектива работников Детского сада № 42.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Приложение № 1 к коллективному договору

МНЕНИЕ УЧТЕНО
Первичная профсоюзная организация
Детского сада № 42
Председатель профсоюзного комитета
Хорькова Л.В. Хорькова

«03» 02 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 42»
Заведующий Детским садом № 42
И.А. Бочарова



2020 г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 42 »**

г. Каменск – Уральский

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту - ПВТР) в соответствии с разделом VIII Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) утверждаются работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией работников детского сада (далее по тексту – профсоюз)
- 1.2. Целью ПВТР является регулирование трудовых отношений в детском саду.
- 1.3. ПВТР регламентирует порядок приёма и увольнения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений в детском саду.

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- 2.1. Прием на работу в детский сад производится на основании заключенного трудового договора. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ) либо по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
 - 2.2. При приёме на работу работник обязан предоставить следующие документы:
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
 - документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки
 - справку о наличии (отсутствии) судимости.
- Приём на работу без перечисленных документов не допускается.
- 2.3. Приём на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приёме на работу объявляется работнику под подпись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы.
 - 2.4. При приёме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись со следующими документами:
 - с Уставом детского сада, коллективным договором, настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами;
 - с порученной работой, условиями и оплатой труда, с его правами и обязанностями;
 - с инструкциями по охране труда и противопожарной безопасности.
 - 2.5. На каждого работника детского сада ведётся личное дело, которое состоит из:
 - внутренней описи личного дела;
 - личной карточки (форма Т-2);
 - копии документа об образовании;
 - заявления о приёме на работу;
 - трудового договора, соглашений к нему;
 - выписок из приказов о назначении, переводе, увольнении;
 - материалов о награждениях, поощрениях.

В дальнейшем в личное дело в хронологическом порядке подшиваются документы, подтверждающие изменения анкетно-биографических данных:

 - копии свидетельства о заключении (расторжении) брака;
 - копии свидетельств о рождении детей;
 - материалов по результатам аттестации;

- материалов по курсовой подготовке и др.
- 2.6. На всех работников детского сада, проработавших свыше пяти дней, заводятся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством (Инструкция по заполнению трудовых книжек). Трудовые книжки хранятся заведующим как бланки строгой отчетности. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется в детском саду.
- 2.7. При заключении трудового договора может быть установлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ). Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и приказе (на срок не более 3 месяцев, а для заместителей руководителя – не более 6 месяцев).
- 2.8. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока испытания, предупредив не менее, чем за 3 дня в письменной форме с указанием причин (ст.71 ТК РФ)
- 2.9. Руководитель обеспечивает в соответствующие сроки прохождение работниками медицинского осмотра.
- 2.10. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72 ч. 2 ТК РФ, при этом работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность временного перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.
- 2.11. Трудовой договор, заключенный на неопределённый срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты по инициативе работодателя лишь в случаях, предусмотренных ст. 81, 83 ТК РФ, а также ст. 336 ТК РФ для педагогических работников.
- 2.12. Работник имеет право расторгнуть по собственному желанию трудовой договор, заключенный на неопределённый срок, предупредив об этом работодателя не менее чем за 2 недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по 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 работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.
- 2.13. По истечении указанного срока работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести полный расчёт. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения.
- 2.14. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупреждён в письменном виде не менее чем за 3 дня до увольнения. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.
- 2.15. Прекращение договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.
- 2.16. Прекращение трудового договора оформляется приказом. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в неё записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчёт, а также по письменному заявлению работника копии документов, связанных с его работой.
- 2.17. Записи в трудовую книжку о причинах увольнения должны производиться в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт. Днем увольнения считается последний день работы.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ

3.1. Работники детского сада обязаны:

- 3.1.1. Выполнять требования Устава детского сада, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и локальные нормативные акты детского сада.
- 3.1.2. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину (своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя использовать все рабочее время для производственного труда, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, согласовывать с работодателем планируемые изменения графика и режима работы, не покидать рабочее место вплоть до прихода сотрудника-сменщика и др.)
- 3.1.3. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности. О всех случаях травматизма немедленно сообщать работодателю. Соблюдать правила пожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены. Незамедлительно сообщать работодателю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя.
- 3.1.4. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.
- 3.1.5. Соблюдать этические нормы поведения на работе. Быть внимательными и вежливыми с членами коллектива детского сада, воспитанниками и их родителями (законными представителями).
- 3.1.6. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.
- 3.1.7. Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в дополнительных и служебных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- 3.1.8. Эффективно и бережно использовать технические средства обучения, оргтехнику и другое оборудование. Экономно и рационально расходовать материалы, а также электроэнергию, тепло - и водоресурсы.
- 3.1.9. Не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведения, полученные при исполнении должностных обязанностей, распространение которых может нанести вред работодателю, работникам детского сада, детям и их родителям (законным представителям).

3.2. Педагогические работники обязаны (ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»):

- 3.2.1. Исполнять обязанности, предусмотренные пп.3.1.1. - 3.1.9. настоящих ПВТР.
- 3.2.2. Независимо от графика работы участвовать в методической работе детского сада, работе педагогического совета, других органов самоуправления, работать над самообразованием, знакомиться с опытом работы других педагогов.
- 3.2.3. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы;
- 3.2.4. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3.2.5. Уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- 3.2.6. Развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать культуру здорового и безопасного образа жизни;

- 3.2.7. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 3.2.8. Учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 3.2.9. Систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 3.2.10. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.2.11. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

3.3. Работники имеют право:

- 3.3.1. На получение рабочего места, соответствующее санитарно-гигиеническим нормам, нормам охраны труда, снабженное необходимым оборудованием, пособиями и материалами.
- 3.3.2. На обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.
- 3.3.3. На получение достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте.
- 3.3.4. На отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.
- 3.3.5. На запрос и обращение в вышестоящие органы, к работодателю, а также в профсоюзные органы, в надзирающие органы по вопросам охраны труда, проведение проверки условий и охраны труда на рабочем месте.
- 3.3.6. На личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве.
- 3.3.7. На профессиональную переподготовку; повышение разряда и категории по результатам своего труда.
- 3.3.8. На проявление творчества, инициативы.
- 3.3.9. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников и родителей (законных представителей).
- 3.3.10. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.
- 3.3.11. Быть избранными в органы самоуправления Детского сада.
- 3.3.12. На совмещение профессий и должностей.
- 3.3.13. На отдых в соответствии с ТК РФ.
- 3.3.14. На возможность замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией и на отпуск без сохранения заработной платы на условиях, предусмотренных ТК РФ и Коллективным договором
- 3.3.15. Получать специальные льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ

3.4. Педагогические работники имеют право (ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»):

- 3.4.1. Права, предусмотренные пп.3.3.1. - 3.3.15 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка.
- 3.4.2. На свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 3.4.3. На свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- 3.4.4. На творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 3.4.5. На выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.4.6. На участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 3.4.7. На осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 3.4.8. На бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- 3.4.9. На участие в управлении детским садом, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом этой организации;
- 3.4.10. На участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 3.4.11. На объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 3.4.12. На обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 3.4.13. На защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- 3.4.14. На сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 3.4.15. На дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3.4.16. На ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 3.4.17. На длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 3.4.18. На досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 3.4.19. На предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 3.4.20. На иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель обязан:

- 4.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

- 4.1.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 4.1.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, пожарной безопасности.
- 4.1.4. Обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 4.1.5. Выплачивать работникам заработную плату в соответствии с квалификацией, стажем работы, аттестацией.
- 4.1.6. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.
- 4.1.7. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины.
- 4.1.8. Предоставлять представителям работников полную достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.
- 4.1.9. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.
- 4.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- 4.1.11. Возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 4.1.12. Способствовать систематическому повышению работниками квалификации, проводить в установленные сроки аттестацию педагогических кадров, создавать условия для совмещения работы с обучением.

4.2. Работодатель имеет право:

- 4.2.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.
- 4.2.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- 4.2.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
- 4.2.4. Требовать от работников качественного исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка детского сада, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников.
- 4.2.5. Принимать локальные нормативные акты.
- 4.2.6. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
- 4.2.7. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 4.2.8. Отстранять от работы работника:
 - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда;
 - не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
 - по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
 - в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

К администрации детского сада относятся:

- Заведующий;
- Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе;

- Заведующий по хозяйственной работе;

Заведующему подчиняется весь состав администрации, все работники детского сада.

Заместителю заведующего по воспитательной и методической работе подчиняются воспитатели, педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, музыкальные руководители, инструктор(воспитатель) по физической культуре, другие педагогические работники.

Заведующему по хозяйственной работе подчиняется учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, сторожа.

Административная группа имеет право:

- Предоставлять заведующему материалы для объявления благодарности;
- Предоставлять заведующему материалы для наложения дисциплинарного взыскания;
- Давать обязательные для исполнения указания для подчинённых работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В соответствии с действующим законодательством РФ, для работников детского сада устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

5.2. Время начала и окончания работы детского сада установлено по согласованию с учредителем:

начало работы детского сада – 07 часов 00 минут.

окончание работы – 19 часов 00 минут.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1–6 и 8 января – новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

Режим работы детского сада в предпраздничные дни составляет 12 часов (с 07.00 до 19.00)

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю устанавливается:

- воспитателю – 36 часов в неделю;
- учителю-логопеду – 20 часов в неделю;
- педагогу-психологу – 36 часов в неделю;
- музыкальному руководителю – 24 часа в неделю;
- инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю.

Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается:

- младшему воспитателю;
- помощнику воспитателя;
- кладовщику;
- кастелянше;
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
- дворнику;
- повару;
- подсобному рабочему;

- оператору стиральных машин;
- уборщику служебных помещений;
- делопроизводителю;
- калькулятору;
- заместителю заведующего по ВМР;
- заведующему хозяйственной работой;

Сторожа́м установлен суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом в один календарный год.

- 5.4. График работы сотрудников детского сада предусматривает время начала и окончания работы и определяется Графиком сменности, утверждённым заведующим с учётом мнения профсоюза и составленным не позднее, чем за 1 месяц до его введения. График доводится до сведения работников под подпись. (Приложение № 1)
- 5.5. Расписание занятий составляется заместителем заведующего по воспитательной и методической работе в соответствии с учебным планом, требованиями СанПиН, с учётом максимальной экономии времени педагогических работников и утверждается заведующим.
- 5.6. Заведующий детским садом организует учёт рабочего времени и его использования всеми работниками детского сада. В случае неявки на работу по болезни работник обязан в тот же день известить об этом работодателя, а также предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
- 5.7. Питание воспитателей организуется в ходе кормления детей с целью привития воспитанникам культурно-гигиенических навыков и культуры поведения за столом. Остальные работники детского сада питаются в перерывы в соответствии с графиком.
- 5.8. Персоналу детского сада, непосредственно работающему с детьми, запрещено оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего воспитателя, педагог, работающий на группе, заявляет об этом заведующему либо лицу его заменяющему, который обязан принять меры к немедленной его замене другим работником.
- 5.9. Общие собрания работников Учреждения проводятся по мере необходимости, но не реже четырёх раз в год.
Заседания педагогического совета – не реже одного раза в квартал.
Все собрания трудового либо педагогического коллектива проводятся во время дневного сна детей при условии нахождения одного из работников детского сада, закреплённых за группой, либо назначенных администрацией, в групповых помещениях.
- 5.10. Посторонним лицам разрешается присутствовать в детском саду по согласованию с заведующим.
- 5.11. Работодателю Детского сада не разрешается делать замечания работникам по поводу их работы в присутствии детей и родителей (законных представителей), подчиненных работников, а также во время проведения занятий.
- 5.12. Работникам детского сада запрещается:
 - изменять график сменности;
 - покидать рабочее место в течение рабочего времени без уведомления работодателя;
 - заниматься деятельностью, мешающей работнику и отвлекающей его от качественного выполнения своих должностных обязанностей;
 - громко разговаривать и шуметь в помещениях и на территории детского сада;
 - курить и употреблять алкогольные и наркотические вещества в детском саду и на его территории.

Кроме того, педагогическим работникам запрещается:

- оставлять детей без присмотра;
- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними, а также сокращать время прогулок с детьми;

- отдавать детей лицам в нетрезвом состоянии и несовершеннолетним родственникам, а также отпускать детей одних, в том числе и по просьбе родителей (законных представителей).
- 5.13. В случае, когда родители не имеют возможности исполнять свои обязанности в полном объеме, в частности, забрать ребенка из детского сада, они могут попросить об этом дедушку или бабушку, а также других совершеннолетних родственников. При этом родители должны написать заявление (или доверенность) и подтвердить передачу права забирать ребенка из детского сада родственнику (доверенному лицу).

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 6.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в детском саду (ст.122 ТК РФ)
- 6.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.
Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска предоставляются педагогическим работникам в соответствии с ТК РФ и нормативно-правовыми актами РФ (ст.115 ТК РФ)
- 6.3. Отпуска предоставляются в любое время в течение всего года, но без нарушения нормального хода работы детского сада. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Ознакомление работников с графиком отпусков производится под роспись (ст.123 ТК РФ)
- 6.4. По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ)
- 6.5. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ)
- 6.6. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам в соответствии с ТК РФ и коллективным договором (ст.128 ТК РФ)
- 6.7. Предоставление отпуска заведующему оформляется правовым актом учредителя.

7. ПООЩРЕНИЯ

- 7.1. За успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей, повышение эффективности и качества работы с детьми, за продолжительный и безупречный труд, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:
- объявление благодарности,
 - единовременное денежное вознаграждение
 - награждение благодарственным письмом.
- 7.2. За особые трудовые успехи работники представляются в вышестоящие органы к награждению почётными грамотами, орденами, медалями, нагрудными значками, а также к присвоению почётных званий в по данной профессии.
- 7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.
- 7.4. Поощрения оформляются приказом, доводятся до сведения работника и заносятся в трудовую книжку и его личное дело.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

- 8.1. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины, за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или некачественное исполнение по вине работника возложенных на него трудовых и (или) педагогических обязанностей, вследствие умысла, самонадеянности, небрежности работника, а также превышение прав, причиняющее ущерб другим работникам, влечёт за собой применение мер дисциплинарного взыскания, общественного воздействия, а также иных мер, предусмотренных законодательством.
- 8.2. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ
- 8.3. До применения дисциплинарного взыскания заведующий должен затребовать от работника объяснение в письменной форме ст.193 ч. 1 ТК РФ. В случае отказа дать указанное объяснение составляется акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на согласование с профсоюзом. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 8.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 8.5. Приказ заведующего о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трёх рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.
- 8.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 8.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения одного года со дня его применения работодателем по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству профсоюза.
- 8.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения или Устава Детского сада может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена работнику.
- 8.9. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.
- 8.10. Дисциплинарное взыскание к заведующему детским садом применяется учредителем.

Приложение №1
Правилам внутреннего трудового распорядка
Детского сада № 42

График работы работников Детского сада № 42

Должность	Ставка, ч/нед	Перерыв	ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ
Заведующий	1 ст. 40ч/нед	12.00-12.30	08.30-17.00	08.30-17.00	08.30-17.00	08.30-17.00	08.30- 17.00
Зам.зав.по ВМР	1 ст. 40 ч/нед	12.00-12.30	08.30-17.00	08.30-17.00	08.30-17.00	08.30-17.00	08.30-17.00
зав. по ХР	1 ст. 40 ч/нед	13.00-13.30	08.30-17.00	08.30-17.00	08.30-17.00	08.30-17.00	08.30-17.00
Калькулятор	1 ст.40 ч/нед	12.00-12.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00- 16.30
Воспитатель групп старшего дошкольного возраста	1 ст. 36 ч/нед	1 смена	7.00-14.12	7.00-14.12	7.00-14.12	7.00-14.12	7.00-14.12
		2 смена	11.48-19.00	11.48-19.00	11.48-19.00	11.48-19.00	11.48-19.00
Воспитатель групп младшего дошкольного возраста	1 ст. 36 ч/нед	1 смена	7.00-13.12	7.00-13.12	7.00-13.12	7.00-13.12	7.00-13.12
		2 смена	10.48-19.00	10.48-19.00	10.48-19.00	10.48-19.00	10.48-19.00
Музыкальный руководитель	1 ст. 24ч/нед	-	8.00-12.48	8.00-12.48	8.00-12.48	14.00-18.48	8.00-12.48
Инструктор по физкультуре	0,5 ст. 15ч/нед	-	08.00-11.00	09.00-12.00	08.00-11.00	08.00-11.00	09.00-12.00
Учитель логопед	1 ст. 20 ч/нед	-	8.40-12.00	14.30-18.30	15.00-19.00		8.40-13.00
Педагог психолог	1 ст. 36ч/нед	12.00-12.30	12.00-19.00	8.00-17.00	8.00-17.00	12.00-19.00	8.00-14.30
Делопроизвод итель	1 ст. 40 ч/нед	12.30-13.00	08.30-17.00	08.30-17.00	08.30-17.00	08.30-17.00	08.30-17.00
Младший воспитатель	1 ст. 40 ч/нед	14.00-15.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00
Помощник воспитателя	1 ст. 40 ч/нед	14.00-15.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00
Оператор стиральных машин	1 ст. 40 ч/нед	12.00-12.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30
Делопроизвод итель	1 ст. 40 ч/нед	12.30-13.00	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30
Повар	1 ст. 40 ч/нед	1 смена 13.00-13.30	6.00-14.30	6.00-14.30	6.00-14.30	6.00-14.30	6.00-14.30

		2 смена 13.00-13.30	8.00-16.30	8.00-16.30	8.00-16.30	8.00-16.30	8.00-16.30
Кастелянша	1 ст. 40 ч/нед	12.00-12.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30
Подсобный рабочий	1 ст. 40 ч/нед	11.30-12.30	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00
Кладовщик	1 ст. 40 ч/нед	12.00-12.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30
Рабочий по компл. обслуж. и рем. зд.	1 ст. 40 ч/нед	12.00-12.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30
Грузчик	0,2 ст. 8 ч/нед	-	10.00-11.36	10.00-11.36	10.00-11.36	10.00-11.36	10.00-11.36
Дворник	1 ст. 40 ч/нед	12.00-12.30	07.30-16.00	07.30-16.00	07.30-16.00	07.30-16.00	07.30-16.00
УСП	1 ст. 40 ч/нед	12.00-12.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30	08.00-16.30

Приложение № 2 к коллективному договору

МНЕНИЕ УЧТЕНО

Первичная профсоюзная организация
Детского сада № 42
Председатель профсоюзного комитета
Л.В. Хорькова Л.В. Хорькова

« 25 » 02 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 42»
Заведующий Детским садом № 42
И.А. Бочарова



2020 г.

**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42»**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Детского сада № 42 (далее - Учреждение).

2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в Учреждении устанавливаются на основе настоящего Положения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

Положение об оплате труда работников Учреждения, предусматривает конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

3. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» (далее - Управление образования) на соответствующий финансовый год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда, субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не более 30 процентов.

4. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения по согласованию с органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» (далее - Управление образования) и включает в себя все должности работников данного Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с уставом Учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускаем Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденные Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на террито-

Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) норм труда;
- 10) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

7. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

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

9. Изменение оплаты труда работников производится:

- 1) при присвоении (истечении срока действия) квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (со дня истечения срока действия квалификационной категории);
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук);
- 5) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня

представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель Учреждения:

1) проверяет документы о стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы;

3) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание, которое включает все должности работников Учреждения;

4) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

12. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических работников помимо особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

14. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров), осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или, при его отсутствии, иного представительного органа работников Учреждения и при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников

15. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

16. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения

устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью.

18. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

19. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

20. При суммированном учете работодатель организует рабочий процесс таким образом, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за учетный период. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы делится на среднемесячное число нормативных часов за учетный период, а затем умножается на количество часов, отработанных работником в данном месяце.

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

22. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

23. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

24. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

25. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения, повышаются в следующих размерах:

1) имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20 процентов сроком на два года.

Данный коэффициент устанавливается педагогическому работнику не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

б) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

4) подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

Указанные в настоящем пункте повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с настоящим пунктом.

26. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

27. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

28. Оплата труда руководителя Учреждения включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

29. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения.

При установлении должностного оклада руководителю Учреждения предусматривается его повышение по результатам аттестации на период ее действия:

а) при соответствии занимаемой должности на 20 процентов.

Повышение оклада руководителю по результатам аттестации не распространяется на педагогические должности, которые он совмещает.

Порядок аттестации руководителей Учреждений устанавливается приказом начальника Управления образования. Аттестация руководителей проводится только на соответствие (несоответствие) занимаемой должности, без присвоения категорий.

30. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется муниципальным нормативным правовым актом

Управления образования в размере, не превышающем размера, который установлен постановлением Администрации города Каменска-Уральского от 30.12.2016 № 1714 «Об оплате труда руководителей и их заместителей отдельных муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий и других вопросах оплаты труда в муниципальных учреждениях, муниципальных унитарных предприятиях».

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

31. Стимулирование руководителя Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется Управлением образования в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, в соответствии с утвержденным Управлением образования муниципальным нормативным правовым актом.

Глава 5 Условия оплаты труда заместителей руководителя Детским садом № 42.

32. Оплата труда заместителей заведующего Детским садом включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

33. Размер должностного оклада заместителей заведующего Детским садом определяется трудовым договором.

34. Заместителям заведующего Детским садом, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 2000 рублей;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 4000 рублей.

35. Оклад (должностной оклад) заместителей заведующего Детским садом устанавливается заведующим Детским садом на 10-30 процентов (должностных окладов) заместителей заведующего Детским садом № 42 устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным заведующим Детским садом с учетом мнения профсоюзного комитета Детского сада.

36. Для заместителей заведующего Детским садом выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с показателями представленными в приложении № 2

37. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего Детским садом устанавливаются заведующим Детским садом в суммах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Глава 6. Компенсационные выплаты

38. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

39. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их

выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

40. Для работников Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) выплаты, связанные с обеспечением минимального размера заработной платы, установленной в Свердловской области.

Компенсационные выплаты за увеличение объема работ устанавливаются в следующих размерах:

Показатели компенсационных выплат

№	Показатели	Должность	Сумма, руб.
1	Работа председателем профсоюзного комитета детского сада	Воспитатель	1500
2	Работа уполномоченным по охране труда	Воспитатель	500
3	Ведение официального сайта Детского сада, казначейство, закупки, работа с военкоматом	делопроизводитель	5000
4	Организация работы по аттестации педагогических работников детского сада и работе сайте КАИС	Зам по ВМР	1000
5	Ведение санитарных книжек и организация мед. обследований работников детского сада	Специалист по ОТ	1000
6	Информационное обеспечение склада	кладовщик	1000
7	Ответственному за производственный контроль	калькулятор	2000
8	Ответственному за транспортировку и утилизацию мусора .	дворник	1000
9	За поддержание сан.эпид режима в прачечной	ОСМ	1000

41. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Поварам, подсобному рабочему за работу в тяжелых и вредных условиях труда – 10 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; учитель-логопед -15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Руководитель образовательного учреждения осуществляет меры по специальной оценке условий труда не реже одного раза в пять лет с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

42. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

43. Работникам Учреждений (кроме руководителя Учреждения и его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 20 процентов – педагогическим работникам за работу в группах в которых реализуются адаптированные образовательные программы;

1) 15-20% процентов – младшим воспитателям за работу в группах в которых реализуются адаптированные образовательные программы;

3) 60 процентов - за работу, характер которой связан с непосредственным контактом с воспитанниками, детьми, больными СПИДом, и ВИЧ-инфицированными;

4) 20 процентов – педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях, находящихся на территории муниципального образования город Каменск-Уральский, обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, за исключением учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.

44. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютных размерах. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

45. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

46. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

47. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за проведение работы по дополнительным образовательным программам и иные виды работ, не включенные в круг должностных обязанностей.

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, утвержденном руководителем Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

48. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

Работа, выполняемая работником сверх или ниже нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх или ниже одной нормы труда обязанностей, с учетом первой части настоящего пункта.

Доплаты, установленные в настоящем пункте, не суммируются.

49. Условия, размеры и порядок компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

50. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 7. Выплаты стимулирующего характера

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

52. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

53. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

Принятие решения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется соответствующей комиссией, созданной работодателем, с участием представительного органа работников Учреждения, на основе разрабатываемых в Учреждении формализованных показателей и критериев эффективности работы.

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

56. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше

установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

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

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

57. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный» и другие качественные показатели, определяемые коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждений.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

58. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», - 2000,00 руб.;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - 5000,00 рублей.

59. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в Учреждении.

Работникам, имеющим стаж работы (выслугу лет), установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 1 года до 3 лет	400
- от 3 до 6 лет	600
- 6 до 10 лет	800
-от 10 до 15 лет	1000
-от 15 до 20 лет	1200
От 20 лет и выше	1500

В стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплат стимулирующего характера в детском саде засчитываются периоды:

- фактически проработанное время в детском саде;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, время оплаченного простоя);

- время, когда работник проходил производственную практику на оплачиваемых должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

60. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

61. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается с учетом отработанного времени.

62. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь, в следующих особых случаях:

- при регистрации впервые брака – на основании копии свидетельства о браке - 1000 руб.;

- при оздоровлении в санатории, профилактории, если работник платит за путевку более 80% - на основании копии квитанции об оплате путевки – 500 руб.;

- при проведении платных оперативных вмешательств медицинского характера работнику либо его близким родственникам (родителям, супругу, детям) стоимостью, превышающей 50% средней заработной платы работника - на основании выписки из истории болезни и копии документа, подтверждающего оплату оперативного вмешательства – 1000 руб.;

- приобретение для работника либо его близких родственников (родителей, супруга, детей) в течение одного месяца дорогостоящих медикаментов на сумму, превышающую 50% средней заработной платы работника учреждения – на основании копии назначения врача и товарных чеков, подтверждающих приобретение медикаментов – 1000 руб.;

- в случае продолжительной болезни при лечении в стационаре свыше 30 дней - на основании выписки из истории болезни - 1000 руб.;

- в случае смерти близких родственников – (мужа, жены, детей) – на основании копии свидетельства о смерти - 1000 руб.;

- прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – на основании подтверждающих документов - 1000 руб..

Заявление об оказании материальной помощи работником должно быть представлено в течение трех месяцев с момента возникновения ситуации, являющейся причиной обращения за материальной помощью.

Отказ в оказании материальной помощи работнику допускается при отсутствии финансовых средств, направленных на выплаты стимулирующего характера учреждения.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

63. В целях социальной защищенности работников Учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии экономии финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения может применяться единовременное премирование работников Учреждений:

выплачивается **единовременное премирование** работников Учреждения:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 1000 рублей;

2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 800 рублей;

3) при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой главы города Каменска –

Уральского – 500 рублей;

4) при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой Управления образования – 300 рублей;

5) при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой заведующего Детским садом – 200 рублей;

6) в связи с праздничными днями: День дошкольного работника, 23 февраля, 8 Марта – 500 рублей;

7) в связи с юбилейной датой Детского сада № 42 и юбилейными датами работников (50, 55, 60 лет со дня рождения) – 500/500/1000 рублей

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным нормативным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

Единовременная премия выплачивается в абсолютном размере.

Размер единовременной премии, выплачиваемой работнику детского сада, определяется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации детского сада.

Единовременная премия не выплачивается работникам детского сада:

- не выполнившим показатели для установления премии в отчетный период;

- имеющим дисциплинарное взыскание;

- увольняемым из образовательного учреждения по статье 71, пунктам 4 - 11 части первой статьи 81, пунктам 1 и 2 части первой статьи 336 и часть первой статьи 84 (если нарушение правил заключения трудового договора допущено по вине работника) Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольняемым при неудовлетворительном результате испытания (в месяце увольнения);

- при отсутствии экономии денежных средств в фонде выплат стимулирующего характера.

64. Заседания комиссии оформляются протоколом. В книге протоколов фиксируется ход обсуждения вопросов. Протоколы подписываются председателем, секретарем комиссии Детского сада. В случае несогласия члена Комиссии с решением Комиссии он имеет право приложить к протоколу особое мнение.

65. Нумерация протоколов ведется с начала учебного года.

66. Книга протоколов пронумеровывается постранично, прошнуровывается, скрепляется подписью заведующего и печатью детского сада.

67. Книга протоколов заседания комиссии входит в номенклатуру дел, хранится 75 лет, передается по акту.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	12000
2 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	11500

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	18500
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	19500

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; калькулятор	12000

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда	14000

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	грузчик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений, подсобный рабочий	9000
1 квалификационный уровень	кладовщик; кастелянша; оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, подсобный рабочий	9000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	повар 4 разряда	11500
1 квалификационный уровень	повар 5 разряда	12000

МНЕНИЕ УЧТЕНО

Первичная профсоюзная организация
Детского сада № 42
Председатель профсоюзного комитета
Корю Л.В.Хорькова

«03» 02 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 42»
Заведующий Детским садом № 42
И.А.Бочарова

2020 г.



Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Положение о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42» (далее - Положение) регулирует порядок выплаты денежных сумм сверх размера заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 42» (далее - Учреждения).
- 1.2. Положение разработано в соответствии со ст. 135 Трудового Кодекса РФ, Уставом, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.
- 1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.
- 1.4. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников Учреждения, в целях повышения качества воспитательно-образовательного процесса, повышения профессионального мастерства сотрудников, творческой активности и инициативы.
- 1.5. Положение о премировании работников Учреждения разрабатывается администрацией образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем.
- 1.6. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива Учреждения и принимаются на его заседании.
- 1.7. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ПООЩРИТЕЛЬНОГО ФОНДА

- 2.1. Источником формирования поощрительного фонда Учреждения является наличие экономии финансовых средств на оплату труда из стимулирующих выплат.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

- 3.1. К премиальным выплатам по итогам работы, которые могут быть установлены работникам Учреждения при наличии экономии финансовых средств на оплату труда из стимулирующих выплат, относится премия за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по итогам работы за отчетный период.
- 3.2. Премия за своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей по итогам работы

за месяц, квартал, полугодие, календарный год (далее – премия за отчетный период) выплачивается работникам Учреждения в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении трудовых обязанностей и повышения уровня ответственности за порученную работу. Размеры премий, доплат и надбавок устанавливаются работникам Учреждения в конкретной денежной сумме.

Основными показателями для установления размера премии за отчетный период являются:

Показатели	Сумма (руб.)
1. Успешное и добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей (своевременная отработка рабочего времени), высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное и качественное предоставление документации	500
2. За выполнение дополнительных важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	1500
3. Отсутствие больничных листов	500
4. Отсутствие травм	500
5. Аттестация	500
6. Курсы повышения квалификации Курсы профессиональной переподготовки (по окончании)	1000 2000
7. Привлечение спонсорской помощи на ПРИОБРЕТЕНИЕ ОБОРУДОВАНИЯ для группы	500
8. За работу с детьми – инвалидами в группах общеразвивающей направленности; с ОВЗ, с асоциальными семьями	200 за 1 ребенка
9. Активное участие в общественной жизни профсоюзной организации (1 мероприятие)	500
10. Материальная помощь (не более одного раза в учебном году) - в связи со смертью близких родственников - в связи с бракосочетанием - в связи с рождением ребенка - в связи с нанесением значительного ущерба в результате ЧС - на восстановление здоровья (операция)	1000

3.3. Размер премии за отчетный период, выплачиваемой работнику Учреждения, определяется по результатам его деятельности на основании информации, подаваемой заместителем заведующего по воспитательной и методической работе, заместителем заведующего по хозяйственной работе и учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Премия за отчетный период не выплачивается работникам Учреждения:

- не выполнившим показатели для установления премии в отчетный период;
- имеющим дисциплинарное взыскание;
- увольняемым из образовательного учреждения по статье 71 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при отсутствии экономии денежных средств фонда стимулирующего характера.

3.4. Работникам Учреждения, проработавшим неполный период, премия выплачивается пропорционально отработанному времени. При этом размер премии исчисляется путем деления полной суммы вознаграждения за отчетный период на количество рабочих дней в этом отчетном периоде и умножения на количество рабочих дней периода.

3.5. Выплата премии за отчетный период работникам Учреждения производится на основании приказа заведующего Детским садом № 42, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.6. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на

оплату труда на основании приказа заведующего Детским садом № 42 выплачивается **единовременное премирование** работников Учреждения:

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 1000 рублей;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 800 рублей;
- 4) при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой главы города Каменска – Уральского – 500 рублей;
- 5) при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой Управления образования – 300 рублей;
- 6) при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой заведующего Детским садом – 200 рублей;
- 7) в связи с праздничными днями: День дошкольного работника, 23 февраля, 8 Марта – 500 рублей;
- 8) в связи с юбилейной датой Детского сада № 42 и юбилейными датами работников (50, 55, 60 лет со дня рождения) – 500/500/1000 рублей

Единовременная премия выплачивается в абсолютном размере.

Размер единовременной премии, выплачиваемой работнику Учреждения, определяется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Детского сада № 42.

Единовременная премия не выплачивается работникам Детского сада № 42:

- имеющим дисциплинарное взыскание;
- увольняемым из образовательного учреждения по статье 71, пунктам 5 - 11 части первой статьи 81, пунктам 1 и 2 части первой статьи 336 и часть первой статьи 84 (если нарушение правил заключения трудового договора допущено по вине работника) Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольняемым при неудовлетворительном результате испытания (в месяце увольнения);
- при отсутствии экономии финансовых средств в фонде выплат стимулирующего характера.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

4.2. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- Успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Участие в течении соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4.3. Выплаты стимулирующего характера не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении других выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

4.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере

образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

4.6. К выплатам за качество выполняемых работ относятся качественные показатели, определяемые настоящим Положением, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

4.7. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в Учреждении.

В стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплат стимулирующего характера в детском саду засчитываются периоды:

- фактически проработанное время в детском саду;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, время оплаченного простоя);
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию.
- стаж работы в образовательном учреждении, из которого работник был принят переводом или по приглашению Учреждения.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается настоящим Положением.

4.8. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании оценки эффективности деятельности Учреждения. Выплата премии производится на основании приказа заведующего Детским садом, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Детского сада.

4.9. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ежемесячная премия
- единовременная премия

4.10. Размер ежемесячной премии устанавливается с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников в абсолютных размерах за текущий месяц.

Принятие решения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется соответствующей комиссией, созданной работодателем, с участием представительного органа работников Учреждения, на основе разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности работы.

Комиссия принимает решение о премировании и установлении размера ежемесячной премии до 17 числа текущего месяца, открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов и оформляется протоколом. Протоколы заседаний комиссии хранятся в детском саду 5 лет. Работник имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения. На основании решения комиссии заведующий издает приказ о премировании. Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничиваются и производятся как по основному месту работы, так и при работе по совместительству. В случае возникновения спора между сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров между работником и руководителем Учреждения.

В случае не достижения согласия путем переговоров между работником и руководителем Учреждения, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

4.11. Ежемесячная премия начисляется за фактически отработанное время, в которое не включаются:

- - пребывание в оплачиваемом отпуске или в отпуске без сохранения заработной платы;
- - время нетрудоспособности;
- - другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

4.12. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников

Показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников

Показатели	Сумма
<i>1. Интенсивность и высокие результаты работы</i>	
За качественный вклад специалиста в реализацию программы развития в соответствии с ФГОС общеобразовательного учреждения (пропорционально отработанному времени)	
- качественная организация предметно-пространственной среда (пропорционально отработанному времени):	500
- Долгосрочный (от 6 месяцев и более)	600
- наличие публикаций (1 в месяц при наличии документа)	300
За очное участие педагогов и воспитанников в мероприятиях различного уровня	
По детскому саду:	300
- принимал участие в творческом/ профессиональном мероприятии	
Городской уровень	700
- принимал (и) участие в творческом/ профессиональном мероприятии	
Областной и Федеральный уровень	1000
- принимал (и) участие в творческом/ профессиональном мероприятии	
За качественную работу, повышающую эффективность деятельности педагога, авторитет и имидж Учреждения.	
- Участие в профсообществах, семинарах, стажерских площадках, открытых мероприятиях	
На уровне города	1000

Областной уровень	1500
Инициативность при замене временно отсутствующего педагога	200 (1 смена)
Качественное взаимодействие с родителями	
– организация совместных мероприятий;	400
2.Качество выполняемых работ	
Качественное и результативное взаимодействие с социальными партнерами.	300
Стаж работы	
- от 1 года до 4 лет	400
- от 4 лет до 10 лет	600
- свыше 10 лет	800

Показатели и критерии оценки эффективности заместителя заведующего по ВМР

Показатели	Сумма
1. Интенсивность и высокие результаты работы	
За качественный вклад специалиста в реализацию программы развития в соответствии с ФГОС общеобразовательного учреждения (пропорционально отработанному времени)	
- качественная разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие детского сада (пропорционально отработанному времени):	500
- Долгосрочный (от 6 месяцев и более)	600
- наличие публикаций (1 в месяц при наличии документа)	300
За очное участие педагогов и воспитанников в мероприятиях различного уровня	
По детскому саду:	300
- принимал участие в творческом/ профессиональном мероприятии	
Городской уровень	700
- принимал (и) участие в творческом/ профессиональном мероприятии	

Областной и Федеральный уровень - принимал (и) участие в творческом/ профессиональном мероприятии	1000
За качественную работу, повышающую эффективность деятельности педагога, авторитет и имидж Учреждения. - Участие в профсообществах, семинарах, стажерских площадках, открытых мероприятиях На уровне города Областной уровень	1000 1500
Инициативность при замене временно отсутствующего педагога	200 (1 смена)
Качественное взаимодействие с родителями организация совместных мероприятий	400
2. Качество выполняемых работ	
Качественное и результативное взаимодействие с социальными партнерами.	300
Стаж работы	
- от 1 года до 4 лет	400
- от 4 лет до 10 лет	600
- свыше 10 лет	800

Показатели эффективности труда делопроизводителя

Показатели	Сумма (руб.)
1. Интенсивность и высокие результаты работы	
1.1. За оперативность и качественный результат выполнение дополнительных важных и срочных работ	(пропорционально отработанному времени) 500
1.2. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада.	(за 1 мероприятие) 500

1.3. За высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя.	(пропорционально отработанному времени) 500
2. Качество выполняемых работ	
2.1. За качественное ведение номенклатуры дел по детскому саду.	1000
2.2. Качественное ведение и систематизацию архива учреждения	500
2.3. За высокие результаты работы по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов.	500
3. Стаж работы	
3.1. За стаж работы в Детском саду № 42:	(пропорционально отработанному времени)
- от 1 года до 4 лет	200
- от 4 до 10 лет	400
- свыше 10 лет	600

Показатели эффективности труда работников, участвующих

в образовательном процессе: младший воспитатель, помощник воспитателя

Показатели	Сумма (руб.)
1. Интенсивность и высокие результаты работы	
1.1. За оперативность и качественный результат выполнения дополнительных важных и срочных работ.	(пропорционально отработанному времени) 500
1.2. За творческий подход к созданию элементов образовательного пространства, оформление помещений и территории детского сада	500
1.3. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада.	(за 1 мероприятие) 200
2. Качество выполняемых работ	

2.1. За соблюдение санитарно-гигиенического режима и инструкций по охране труда и технике безопасности.	(пропорционально отработанному времени) 500
2.2. За высокие результаты работы по итогам проверок контролирующих органов.	(пропорционально отработанному времени) 500
2.3. За экономию тепло-, водо-, энергоресурсов	200
3. Стаж работы	
3.1. За стаж работы в занимаемой должности в Детском саду № 42:	(пропорционально отработанному времени)
- от 1 года до 4 лет	200
- от 4 до 10 лет	400
- свыше 10 лет	600

Показатели эффективности труда рабочих: повар, калькулятор

Показатели	Сумма (руб.)
1. Интенсивность и высокие результаты работы	
1.1. За оперативность и качественный результат выполнения дополнительных важных и срочных работ.	(пропорционально отработанному времени) 500
1.2. За проявление инициативы в организации труда.	(пропорционально отработанному времени) 500
1.3. За высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя.	(пропорционально отработанному времени) 500
2. Качество выполняемых работ	

2.1. За отсутствие нарушений по организации питания в ДООУ	500
2.2. За соблюдение санитарно-гигиенического режима и инструкций по охране труда и технике безопасности.	(пропорционально отработанному времени) 500
2.3. За высокие результаты работы по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов.	(пропорционально отработанному времени) 500
2.4. За экономию тепло-, водо-, энергоресурсов	200
3. Стаж работы	
3.1. За стаж работы в Детском саду № 42:	(пропорционально отработанному времени)
- от 1 года до 4 лет	200
- от 4 до 10 лет	400
- свыше 10 лет	600

Показатели эффективности труда рабочих: заведующего хозяйственной частью

Показатели	Сумма (руб.)
1. Интенсивность и высокие результаты работы	
1.1. За оперативность и качественный результат выполнения дополнительных важных и срочных работ.	(пропорционально отработанному времени) 300
1.2. За высокий уровень исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя.	(пропорционально отработанному времени) 300
2. Качество выполняемых работ	
2.1. За отсутствие нарушений по организации питания в ДООУ	500
2.2. За соблюдение санитарно-гигиенического режима и инструкций по охране труда и технике безопасности.	(пропорционально отработанному времени)

	времени) 200
2.3. За высокие результаты работы по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов.	(пропорционально отработанному времени) 200
2.4. За экономию тепло-, водо-, энергоресурсов	300
3. Стаж работы	
3.1. За стаж работы в Детском саде № 42:	(пропорционально отработанному времени)
- от 1 года до 4 лет	200
- от 4 до 10 лет	400
- свыше 10 лет	600

Показатели эффективности труда рабочих: кладовщик, оператор стиральных машин, кастелянша, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания, грузчик, дворник, сторож

Показатели	Сумма (руб.)
1. Интенсивность и высокие результаты работы	
1.1 За оперативность и качественный результат выполнения дополнительных важных и срочных работ.	(пропорционально отработанному времени) 200
1.2. За высокий уровень исполнительской дисциплины	(пропорционально отработанному времени) 200
1.3. За своевременное и качественное выполнение распоряжений руководителя.	(пропорционально отработанному времени)

	200
2. Качество выполняемых работ	
2.1. За соблюдение санитарно-гигиенического режима и инструкций по охране труда и технике безопасности.	(пропорциональн о отработанному времени) 200
2.2. За высокие результаты работы по итогам проверок.	(пропорциональн о отработанному времени) 200
2.3. За экономию тепло-, водо-, энергоресурсов	200
3. Стаж работы	
3.1. За стаж работы в Детском саду № 42:	(пропорциональн о отработанному времени)
3.1.1. - от 1 года до 4 лет	200
3.1.2. - от 4 до 10 лет	400
3.1.3. - свыше 10 лет	600

4.13. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии экономии финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Учреждения может применяться единовременное премирование работников Учреждений. Единовременная премия выплачивается в абсолютном размере.

Размер единовременной премии, выплачиваемой работнику детского сада, определяется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации детского сада.

Единовременная премия не выплачивается работникам Детского сада:

- имеющим дисциплинарное взыскание;
- увольняемым из Учреждения по статье 71, пунктам 4 - 11 части первой статьи 81, пунктам 1 и 2 части первой статьи 336 и часть первой статьи 84 (если нарушение правил заключения трудового договора допущено по вине работника) Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольняемым при неудовлетворительном результате испытания (в месяце увольнения);
- при отсутствии экономии финансовых средств на оплату труда.

5. ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

5.1. Заседания комиссии оформляются протоколом. В книге протоколов фиксируется ход обсуждения вопросов. Протоколы подписываются председателем, секретарем комиссии Учреждения. В случае несогласия члена Комиссии с решением Комиссии он имеет право приложить к протоколу особое мнение.

5.2. Нумерация протоколов ведется с начала учебного года.

5.3. Книга протоколов пронумеровывается постранично, прошнуровывается, скрепляется подписью заведующего и печатью Учреждения.

5.4. Книга протоколов заседания комиссии входит в номенклатуру дел, хранится 75 лет, передается по акту.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. В случае возникновения спора между сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров в установленном порядке.

6.2. В случае не достижения согласия путем переговоров между работником и Комиссией, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

**Приложение № 3
к коллективному договору**

МНЕНИЕ УЧТЕНО

Первичная профсоюзная организация
Детского сада № 42
Председатель профсоюзного комитета
_____ Л.В. Хорькова

« ____ » _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 42»
Заведующий Детским садом № 42
_____ И.А. Бочарова

_____ 2020 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 42»
НА УЧЕБНЫЙ ГОД**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Соглашением между органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» и Каменск-Уральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020 - 2023 г.г.

1.2. Настоящее Положение утверждается заведующим детского сада с учётом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации детского сада.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников детского сада, занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием.

2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки

2.1. Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в детском саду создаётся комиссия (далее - Комиссия).

2.2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее - Комиссия) создается с целью:

обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией детского сада учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году.

3. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

4. Заведующий детским садом создает необходимые условия для работы Комиссии.

5. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику детского сада.

- 2.1. Формирование, состав Комиссии по распределению педагогической нагрузки.
- 2.6.1. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения из представителей работодателя и работников.
- 2.6.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем образовательной организации.
- 2.6.3. Представитель работников в Комиссию делегируется профсоюзным комитетом.
- 2.6.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя и секретаря Комиссии оформляются приказом руководителя образовательной организации.
- 2.6.5. Председателем Комиссии является заведующий детским садом, секретарём - один из членов Комиссии.
- 2.7. Порядок работы Комиссии по распределению педагогической нагрузки:
- 2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний и в установленные работодателем сроки.
- 2.7.2. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов, председателя и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.
- 2.7.3. Заседание Комиссии ведёт председатель.
- 2.7.4. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.
- 2.7.5. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии по комплектованию педагогических работников на новый учебный год.
- 2.7.6. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами Комиссии.
- 2.7.7. Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.
- 2.7.8. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись в день проведения комплектования.
- 2.7.9. На основании решения Комиссии заведующий детским садом издаёт приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении групп, в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

3. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год

- 3.1. Предварительное распределение учебной нагрузки, групп осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях педагогического совета.
- 3.2. Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объёма учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом решений педагогического совета и личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.
- 3.3. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается с учётом мнения профсоюзного комитета.
- 3.4. Установление объёма учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.
- 3.5. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.
- 3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данный детский сад является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объём, за исключением случаев сокращения количества классов (групп). Объём учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

3.7. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются работники, для которых данный детский сад является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка распределяется между совместителями.

3.8. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки до конца отпуска.

3.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем временно передаётся приказом заведующего детским садом для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.10. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

3.11. Учебная нагрузка педагогического работника детского сада может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

4. Заключительные положения

4.1. В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, заведующий детским садом сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Приложение № 5

Первичная профсоюзная организация
 Детского сада № 42
 Председатель профсоюзного комитета
 Л.В. Хорькова

«03» 02 2020 г.

Муниципальное бюджетное дошкольное
 образовательное учреждение

«Детский сад № 42»
 Заведующий Детским садом № 42

И.А. Бочарова



2020 г.

Перечень
должностей и профессий, имеющих право на компенсацию при работе с вредными
условиями труда
(по результатам оценки условий труда)

№ п/п	Должность, профессия	Сокращенная продолжительность рабочего времени (часов в неделю)	Повышение оплаты труда (процент тарифной ставки, оклада)	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (календарных дней)
1	Повар	-	12%	-
2	Подсобный рабочий	-	10%	-

**Приложение № 6
к коллективному договору**

МНЕНИЕ УЧТЕНО
Первичная профсоюзная организация
Детского сада № 42
Председатель профсоюзного комитета
Хорькова Л.В. Хорькова

« 03 02 » 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 42»
Заведующий Детским садом № 42
И.А. Бочарова



2020 г.

Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» и приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекта)
1.	Дворник, уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Фартук из полимерных материалов с нагрудником; Сапоги резиновые с защитным подноском; Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
2.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт. 1 комплект
3.	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами: -костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; -халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт. 1 шт.

4.	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Фартук из полимерных материалов с нагрудником; Перчатки с полимерным покрытием; Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	1 шт. 1 шт. дежурный 6 пар дежурные
5.	Повар; помощник повара	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Фартук из полимерных материалов с нагрудником; Нарукавники из полимерных материалов.	1 шт. 2 шт. до износа
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Сапоги резиновые с защитным подноском; Перчатки с полимерным покрытием; Перчатки резиновые или из полимерных материалов; Щиток защитный лицевой или Очки защитные; Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
7.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с полимерным покрытием; Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
8.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Нарукавники из полимерных материалов; Перчатки резиновые или из полимерных материалов; Фартук из полимерных материалов с нагрудником.	1 шт. 1 шт. до износа 6 пар 2 шт.
9.	Грузчик	При работе с прочими грузами, материалами: -костюм для защиты от общих	1 шт.

		производственных загрязнений и механических воздействий; -перчатки с полимерным покрытием.	12 пар
10.	младший воспитатель	Фартук для раздачи пищи Косынка (колпак) для раздачи пищи Фартук для мытья посуды Халат (темный) для уборки помещений	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт.
11.	воспитатели младших групп	Халат (светлых тонов) для кормления детей Косынка для кормления детей	1 шт. 1 шт.

**Приложение № 7
к коллективному договору**

МНЕНИЕ УЧТЕНО
Первичная профсоюзная организация
Детского сада № 42
Председатель профсоюзного комитета
_____ Л.В. Хорькова

« ____ » _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 42»
Заведующий Детским садом № 42
_____ И.А. Бочарова



_____ 2020 г.

Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами

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

Защитные средства			
1.	Средства гидрофобного действия (отгаливающие влагу, сушащие кожу)	- работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными имульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; - работы, выполняемые в резиновых перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл.
Очищающие средства			
2.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук, для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах), 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Регенерирующие, восстанавливающие средства			
3.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы,	Работы с органическими растворителями, техническими маслами,	100 мл

3.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, графитами, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренной технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемазяными эульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл
----	---	--	--------