

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОАУ
«ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»

_____ О.А. Шалугина

Утверждаю:

Заведующий МДОАУ
«ЦРР – детский сад
№ 116 г. Орска»

_____ Л.В. Пьянкова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 116 г. Орска «Ералашка»**

на 2022- 2025 год(ы)

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	5
III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	9
IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	12
V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	15
VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	16
VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	20
VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	21
IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	22
X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	23

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 116 г. Орска «Ералашка».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее по тексту – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым соглашением, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации – заведующего МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска» Пьянковой Людмилы Васильевны (далее – работодатель, образовательная организация);
работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).
Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

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

1.5. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.6. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в тридцатидневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля(надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно

связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение тридцати дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.8. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

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

1.10. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

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

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орск» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.11. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

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

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться

основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

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

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

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

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

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - 2 процента среднесписочной численности работников, но не менее 3 человек; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

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

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с

трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

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

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

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

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с педагогами, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

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

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

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

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

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга) и иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

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

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование. Массовым является увольнение 50 % от общего числа работников в течение 30 дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества воспитанников (обучающихся).

2.2.12. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ, коллективным договором,

по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, которым предоставляется преимущественное право на оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации, а также иные категории:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- сотрудники, проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы) воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет;
- сотрудники, награжденные государственными и/или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

2.2.13. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (4 часов в неделю в период с 13.00 до 15.00) с сохранением среднего заработка.

2.2.14. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

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

2.2.16. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки нормы суточных за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с мониторингом текущих цен на услуги проживания и питания в соответствующем субъекте РФ, при командировании в города федерального значения Москву и Санкт-Петербург, при направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности, а также в субъекты Российской Федерации, отнесенные к Дальневосточному федеральному округу, увеличивать размер суточных на 15 %.

Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

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

2.2.17. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

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

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

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

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), графиком работы и графиком сменности (приложение № 12), утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.4. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.1.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.1.6. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

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

3.1.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

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

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приёма пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.1.9. Педагогическим работникам и заведующему предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

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

О времени начала отпуска работник должен написать заявление не позднее, чем за две недели до его начала. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

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

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

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

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

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

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

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 14

календарных дней;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – 14 календарных дней;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 4 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 20 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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.

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

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

Право на длительный отпуск возникает у воспитателя, старшего воспитателя, музыкального руководителя, педагога-психолога только при соблюдении следующих условий:

- если у педагогического работника есть 10 – летний стаж непрерывной педагогической работы в образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- соблюдена очередность предоставления отпусков. Одновременно в длительном отпуске не могут находиться более 2-х педагогических работников образовательной организации;
- основанием предоставления отпуска является заявление от педагогического работника.

В период длительного отпуска сохраняется за педагогическим работником место работы. Во время длительного отпуска работника, без его согласия, нельзя перевести на другую работу. Нельзя уволить работника по инициативе работодателя.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца безналичным перечислением на банковский счет работника.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются:

- 15-ое число месяца – выплата заработной платы за первую половину текущего месяца за фактически отработанное время;

- 30-ое число месяца – окончательный расчет заработной платы за текущий месяц.

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

4.1.3. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

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

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 13).

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Системой оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения.

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

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

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

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера;

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

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

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

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия,

ученой степени, право на его изменение возникает вследствие следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 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;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;
- другие случаи.

4.7. Работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с приложением к трудовому договору «Система оплаты труда муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 116 г. Орска «Ерлалашка».

4.8. Доплата за внутреннее совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, занятым на работах с вредными условиями труда, работающим в ночные смены, а также выплаты районного коэффициента выплачиваются сверх МРОТ установленный по законодательству.

4.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) производится в повышенном размере, 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, в соответствии со статьей 154 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.12. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может, осуществляется в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет не менее чем на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости не менее чем за один год; по окончании длительной болезни не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года не менее чем на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи

заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.13. Основанием для назначения гарантированной стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы является общий педагогический или руководящий стаж работы или выслуга лет в сфере дошкольного, начального общего, среднего общего и дополнительного образования в образовательных организациях, а также в иных образовательных организациях, согласно записям в трудовой книжке и (или) на основании информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде.

4.14. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (*иной режим рабочего времени*), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.15. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях общего собрания и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации,

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключенным учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Освободить работников (до 40 лет) от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю любой, подтверждающий документ о прохождении ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов

труда;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные (премирование) и нематериальные.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность воспитанников, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения воспитанников в конкурсном движении, в социально-значимой деятельности;
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по

улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

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

- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с воспитанниками во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, групповых помещений, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

- своевременное расследование несчастных случаев;

- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательной организации, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.4. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательной организации.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.5. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по

охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.6. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.8. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств.

6.2.9. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров; обязательного ежегодного психиатрического освидетельствования; психиатрического освидетельствования по приказу № 342н от 20.05.2022 г. один раз в пять лет, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ:

- работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю любой, подтверждающий документ о прохождении ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

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

6.2.11. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда инструктора по физической культуре:

- обеспечивать инструктора по физической культуре информацией о группе здоровья воспитанников по итогам профилактических медицинских осмотров;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.12. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.13. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с воспитанниками в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с воспитанниками во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере оклада, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.2.14. Проводить расследование, учет и регистрацию микротравм, для предотвращения несчастных случаев.

6.2.15. Выявлять и оценивать опасности, а также снижать уровень профессиональных рисков. Выявлять опасности путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профрисками.

6.2.16. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.2.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.6.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.6.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

6.6.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.6.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по аттестации педагогических работников;
- по приемке учебных, производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.6.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

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

6.6.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм (включая микротравмы) и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

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

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

- закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечение установленных в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) мер социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель:

8.1.1. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно - гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

8.1.2. Предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

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

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

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

8.1.6. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

8.1.7. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (наблюдательный совет и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

8.1.8. Предоставляет председателю первичной профсоюзной организации, работникам, 1 раз в год (при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 1 дня по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

8.1.9. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной

комиссии по охране труда использовать не менее 1 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в год в течение не менее 1 дня с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

8.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

8.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

8.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

8.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

8.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

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

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

8.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

8.3.3. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МДОАУ «Детский сад № 18 г. Орска»

9.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

9.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

9.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

9.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

9.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

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

10.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 октября 2025 год включительно.

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

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

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

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

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

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

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

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

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

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка работников МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»;

Приложение № 2 - Соглашение администрации и профсоюзной организации образовательной организации по охране труда в МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»;

Приложение № 3 - Положение о комиссии по трудовым спорам МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»;

Приложение № 4 – Перечень бесплатно выдаваемой спецодежды и средств индивидуальной защиты МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»;

Приложение № 5 - Перечень бесплатно выдаваемых смывающих и/или обезвреживающих средств работникам МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»;

Приложение № 6 – Система оплаты труда работников МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»;

Приложение № 7 – Положение о премировании работников МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»;

Приложение № 8 - Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда для предоставления им повышенной оплаты труда в МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»;

Приложение № 9 – Положение о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»;

Приложение № 10 - Положение о порядке и условиях установления стимулирующих надбавок работникам МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»;

Приложение № 11 - Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска» длительного отпуска сроком до 1 года.

Приложение № 12 – График сменности работников МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»;

Приложение № 13 – Форма расчетного листа (образец) работников МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска».

Приложение № 14 - Лист ознакомления работников МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска» с коллективным договором.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г.
Орска»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОАУ «ЦРР – детский
сад № 116 г. Орска»

_____ Шалугина О.А.

_____ Пьянкова Л.В.
Приказ № 77 от 31.10.2022 г.

ПРИНЯТО

на Общем собрании трудового коллектива
Протокол №2
От 31.10.2022 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
для работников МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»**

1. Общие положения:

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска».

1.2. Каждый работник МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска» несёт ответственность за качество образования детей, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством МДОАУ в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников.

2.1. Приём на работу и увольнение работников МДОАУ осуществляет заведующий.

2.2. Педагогические работники принимаются на работу по трудовому договору. Решение о срочном трудовом договоре, его продлении, его расторжении принимаются заведующим МДОАУ в соответствии со ст. 59 ТК РФ, и доводится до сведения работника в письменной форме не позднее 3-х дней до издания приказа по МДОАУ.

2.3. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтверждённой документами об образовании.

2.4. К педагогической деятельности в МДОАУ не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определённые преступления.

2.5. При приёме на работу работник обязан предоставить руководству следующие документы:

- медицинское заключение о состоянии здоровья;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- копию ИНН;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- документ о соответствующем образовании.
- справку об отсутствии судимости.

Приём на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.6. Запрещается требовать от лиц при приёме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

2.7. Перед допуском к работе вновь поступившего работника заведующий обязан:

- ознакомить работника с условиями труда, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности, организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.8. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, работодатель обязан вести трудовые книжки, если работа в этом учреждении является для него основной.

2.9. На каждого работника МДОАУ ведётся личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска» бессрочно.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место по основным, предусмотренным законодательством (ст. 73, 75, 78, 80, 81, 83,84, 336 ТК РФ). Работники имеют право расторгнуть договор, письменно предупредить руководство МДОАУ за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по МДОАУ.

2.11. В день увольнения руководитель МДОАУ выдаёт ему трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днём увольнения считается последний день работы.

3. Основные обязанности работников.

3.1. Работники дошкольного образовательного учреждения обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения руководителя дошкольного образовательного учреждения, обязанности, возложенные на них Уставом МДОАУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
- соблюдать дисциплину труда – основу порядка в МДОАУ, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя;
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов образовательной деятельности;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с их родителями и членами коллектива;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, соблюдать правила общежития;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять собственность дошкольного образовательного учреждения (оборудование, игрушки, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

3.2. Педагогические работники дошкольного образовательного учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения учебных и игровых занятий в группе, прогулок, экскурсий. Обо всех случаях травматизма детей работники дошкольного образовательного учреждения обязаны немедленно сообщить руководству, медицинскому работнику и родителям.

3.3. Приказом заведующего муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения в дополнение к основной деятельности на воспитателей может быть возложено заведование учебно-опытными участками на территории группы, а также выполнение других образовательных функций.

4. Основные обязанности администрации.

4.1. Руководство дошкольного образовательного учреждения:

- обеспечивает соблюдение работниками дошкольного образовательного учреждения обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, Уставом МДОАУ и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- создаёт условия для улучшения качества работы, своевременно подводит итоги, поощряет лучших работников с учётом мнения трудового коллектива, совета МДОАУ, повышает роль морального и материального стимулирования труда;
- способствует созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживает и развивает инициативу и активность работников;
- обеспечивает их участие в управлении дошкольным образовательным учреждением, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности; своевременно рассматривает замечания и предложения работников по совершенствованию образовательной деятельности;
- рационально организует труд работников дошкольного образовательного учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепляет за каждым из них определённое место для образовательной деятельности, обеспечивает исправное состояние учебного и игрового оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- обеспечивает систематическое повышение профессиональной квалификации работников МДОАУ, организует и проводит аттестацию педагогических работников, создаёт необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- обеспечивает соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применяет меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;
- не допускает к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принимает к нему соответствующие дисциплинарные меры в установленном порядке согласно действующему законодательству;
- создаёт оптимальные санитарно-гигиенические условия (освещённость рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.). Своевременно производит ремонт МДОАУ, добивается эффективной работы технического персонала;
- обеспечивает сохранность имущества дошкольного образовательного учреждения, его сотрудников и детей;
- обеспечивает систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;
- чутко относится к повседневным нуждам работников, обеспечивает предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействует улучшению их жилищно-бытовых условий.

4.2. Руководство дошкольного образовательного автономного учреждения несёт ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в МДОАУ. Обо всех случаях травматизма сообщает в соответствующие органы управления образованием в установленном порядке.

5. Права.

5.1. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

5.2. Руководящие и педагогические работники добровольно проходят, раз в пять лет аттестацию согласно Положению о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

6. Рабочее время и его использование

6.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возложенными на них Уставом МДОАУ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает заведующий МДОАУ с учётом мнения трудового коллектива до ухода работников в отпуск.

При этом необходимо учитывать:

- объём учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности с учётом квалификации педагогического работника и имеющегося в наличии объёма учебной нагрузки;
- объём учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;
- объём учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение её возможно только при сокращении детей и количества групп.

6.3. Заведующий МДОАУ обязан организовать учёт явки работников на работу и уход с работы.

6.4. В МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска» установлена пятидневная рабочая неделя, с общей продолжительностью рабочего времени 40 часов.

Для заместителя заведующего по учебно-воспитательной и методической работе – 40 часов в неделю с ненормированным рабочим днём;

старшего воспитателя - 36 часов в неделю с ненормированным рабочим днём,

воспитателей, педагогов-психологов - 36 часов,

музыкальных руководителей - 24 часа,

учителей-логопедов - 20 часов,

техническому и обслуживающему персоналу - 40 часов.

6.5. Продолжительность рабочего дня обслуживающего и технического персонала определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

6.6. Время начала и окончания работы устанавливается следующее:

- Начало работ - 7.00,

- Окончание работ - 19.00.

6.7. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу руководителя МДОАУ.

6.8. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в любое время, не совпадающее с очередным отпуском.

6.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учётом необходимости обеспечения нормальной работы МДОАУ и благоприятных условий для отдыха работников.

6.10. Предоставление отпуска заведующему оформляется приказом по соответствующему органу управления образованием, другим работникам – приказом по МДОАУ.

6.11. Педагогическим и другим работникам МДОАУ запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание непосредственно образовательной деятельности, заменять друг друга без ведома руководства МДОАУ;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебной нагрузки и перемен;

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

6.12. Посторонние лица могут присутствовать в группе на непосредственно образовательной деятельности только с разрешения заведующего и его заместителей. Вход в группу после начала непосредственно образовательной деятельности разрешается только старшему воспитателю и заведующему МДОАУ.

6.13. Уход в рабочее время по служебным делам сотрудникам МДОАУ допускается только с разрешения заведующего, по другим уважительным причинам по заявлению с указанием куда, по какому делу, и на какой срок уходит.

6.14. Работнику МДОАУ запрещается оставлять свою работу до прихода сменяющего.

6.15. В случае неявки сменяющего работник должен заявить администрации, которая принимает меры по его замене.

6.16. В случае если работник не может явиться на работу по уважительной причине, он обязан известить об этом администрацию с последующим предоставлением оправдательных документов.

6.17. Изменение графика работы и временная замена одного сотрудника другим без разрешения заведующего МДОАУ не допускается.

Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников МДОАУ от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей;

- созывать всякого рода собрания и совещания;

- во время занятий воспитателя с детьми никто не имеет права делать ему замечания по поводу его работы;

- входить в группу во время занятий с детьми, разрешается только заведующему МДОАУ или специалисту управления образованием, проверяющим работу воспитателя;

- удалять детей с непосредственно образовательной деятельности.

6.18. В МДОАУ установлена норма по проведению внутриучрежденческих мероприятий:

- Конференция МДОАУ по мере необходимости, но не реже 1 раза в календарный год;

- Совет МДОАУ – не реже 1 раза в квартал;

- Общее собрание трудового коллектива – по мере необходимости, но не реже 2-х раз в календарный год;
- Педагогический совет МДОАУ – 5 раз в год.

7. Поощрение за успехи в работе.

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, инновационную деятельность применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премии;
- награждение ценными подарками;
- награждение почётной грамотой или благодарственным письмом.

В МДОАУ могут применяться и другие ведомственные и государственные поощрения.

7.2. За особые заслуги работники МДОАУ представляются для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования и присвоения почётных званий.

7.3. при применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрение объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

7.4. При применении морального и материального поощрения, при предоставлении работников к государственным наградам и почётным званиям учитывается мнение трудового коллектива и Совета МДОАУ.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), Уставом МДОАУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечёт за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей руководство имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом МДОАУ и Правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины руководство МДОАУ применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное в п. 8.2. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется заведующим. Руководство имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.5. Дисциплинарные взыскания на заведующего накладываются органом управления образованием, который имеет право назначать и увольнять руководителя МДОАУ.

8.6. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется руководством не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. Приказ 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.

8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Руководитель МДОАУ по своей инициативе, ходатайству трудового коллектива или личному заявлению работника может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил

нового нарушения трудовой дисциплины и при том проявил себя как хороший и добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в п.7, не применяются.

8.10. Правила внутреннего трудового распорядка объявляются каждому работнику под расписку.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г.
Орска»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОАУ «ЦРР –
детский сад № 116 г. Орска»

Шалугина О.А.

Протокол № 2 от 31.10.2022 г.

Пьянкова Л.В.

Приказ № 77 от 31.10.2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МДОАУ «ЦРР – ДЕТСКИЙ САД № 116 Г. ОРСКА» ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2022-2025 Г.

Администрация МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска» в лице руководителя учреждения Пьянковой Л.В., действующего на основании Устава и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Шалугиной О.А., действующая на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация образовательной организации со своей стороны берет на себя обязательства по обеспечению безопасных условий труда для работников образовательной организации в соответствии с действующим законом РФ "Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей образовательной организации, определяемых учредителем - управлением образования.
2. Работники образовательной организации со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом образовательной организации, Трудовым кодексом, Положением о службе охраны труда в пределах финансовых и материальных возможностей образовательной организации.
3. Администрация обязуется:
 - 3.1. Предоставлять работникам образовательной организации работу по профилю их специализации нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.
 - 3.2. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей образовательной организации.
 - 3.3. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.
 - 3.4. Обеспечивать помещения и здание образовательной организации средствами пожаротушения, регулярно и противопожарные мероприятия.
 - 3.5. Организовать питание сотрудников.
 - 3.6. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.
 - 3.7. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.
4. Работники образовательной организации обязуются:
 - 4.1. Соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, санитарной гигиены и требовать их соблюдения всеми работниками дошкольного учреждения.
 - 4.2. Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в образовательной организации.
 - 4.3. Обеспечивать соблюдение санитарно-противоэпидемических правил и нормативов.
 - 4.4. Обеспечивать контроль за сохранением жизни и здоровья детей с целью предупреждения

несчастных случаев и травматизма.

4.5. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности и по предотвращению чрезвычайных ситуаций.

4.6. При невыполнении работниками образовательной организации своих обязательств, предусмотренных соглашением, администрация образовательной организации имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

5. При невыполнении администрацией образовательной организации своих обязательств, предусмотренных соглашением, работники образовательной организации имеют право обжаловать бездействие администрации в управлении образования.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г.
Орска»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОАУ «ЦРР –
детский сад № 116 г. Орска»

Шалугина О.А.

Протокол № 2 от 31.10.2022 г.

Пьянкова Л.В.

Приказ № 77 от 31.10.2022 г.

**Положение
о комиссии по трудовым спорам
муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения
«ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам (далее - КТС) в соответствии с законодательством.

1.2. КТС в своей деятельности руководствуется Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом, Уставом образовательной организации и другими действующими законодательствами.

1.3. КТС образуется по инициативе работников или работодателя из равного числа представителей и работодателя.

1.4. Представители работников в КТС избираются общим собранием работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска » (далее – образовательная организация).

1.5. Представители работодателя назначается в КТС руководителем образовательной организации.

1.6. КТС создается по мере необходимости и действует только для разрешения конкретного спора между участниками образовательного процесса.

1.7. Срок данного положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

II. Полномочия КТС

2.1. КТС разрешает следующие споры:

- о признании недействительными условий, включенных в содержание трудового договора. Обязанности и права, включаемые в договор не должны ухудшать положение работника по сравнению с законными и иными нормативными правовыми актами о труде;

- об оплате труда;

- о рабочем времени и времени отдыха;

- о правомерности изменений работодателя, существенных условий трудового договора;

- о выплате премий, доплате за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение выполняемых работ, об оплате за работу сверх урочное время и ночное время и других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом;

- о выплате ежемесячных надбавок за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии;

- за работу с дезсредствами, по переносу тяжести и др.;

- о законности применения дисциплинарных взысканий;

- о праве на основной и дополнительный отпуска и их оплате, об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха;

- о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности) с приостановкой выплатой заработка, например в связи с появлением на рабочем месте в нетрезвом состоянии;

- о предоставлении льгот и преимуществ работников, когда обязанность работодателя обусловлена нормативно-правовым актом, коллективным или трудовым договором;

- другие индивидуально трудовые споры, если они возникли в связи с применением нормативно-правовых актов и соглашения о труде и не отнесены ТК к непосредственной компетенции суда.

2.2. КТС неподведомственны споры по вопросам:

- установление норм труда, норм обслуживания, должностных окладов и тарифных ставок, изменение штатов;
 - исчисление трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, когда законом или нормативным правовым актом о труде установлен иной порядок их рассмотрения;
 - установление или изменение условий оплаты труда (например, о присвоении тарифных разрядов).
- Неподведомственны КТС и другие споры, разрешение которых отнесено законом компетенции иных органов, например суда.

III. Порядок работы КТС

3.1. Заявления участников образовательного процесса по конфликтным ситуациям подаются в письменной форме председателю КТС.

3.2. КТС избирает из своего состава председателя, заместителя и секретаря.

3.3. Прием заявлений в КТС производится секретарем или другими членами КТС.

3.4. Заявления работников подлежат обязательной регистрации в журнале, в котором отмечается ход рассмотрения споров, их исполнение. Журнал заполняется по форме.

3.5. Работник может обратиться в КТС в трех месячный срок со дня, когда знал или должен был узнать о нарушении своего права.

3.6. КТС обязан рассмотреть трудовой спор в 10-тидневный срок со дня подачи заявления. О времени рассмотрения заявления КТС извещается заблаговременно работника и администрацию.

3.7. Заявление рассматривается в присутствии работника и представителя администрации. Рассмотрение спора в отсутствие заявителя допускается лишь по его письменному согласию. В случае неявки работника на заседание КТС, рассмотрение его заявления откладывается, о чем работник и администрация должны быть оповещены заблаговременно. В случае вторичной неявки работника на заседание КТС без уважительной причины, КТС может вынести решения о снятия данного заявления с рассмотрения. В этом случае работник может подать заявление повторно. Срок его подачи и рассмотрения исчисляется заново.

3.8. КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюза.

3.9. Представители профсоюза могут выступать в интересах работника по его просьбе, а также по собственной инициативе.

3.10. По требованию КТС администрация обязана предоставить все необходимые расчеты и документы.

3.11. В начале заседания работник в праве заявить мотивированный отвод любому члену комиссии.

3.12. Решение КТС доводится письменно до конфликтующих сторон в течение трех дней с момента его принятия.

3.13. В случае несогласия с принятым решением стороны имеют право обжаловать его в установленном порядке.

3.14. Администрация образовательной организации исполняет решение КТС в обязательном порядке.

IV. Организация деятельности КТС и ее документация

4.1. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее членов.

4.2. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов, присутствующих на заседании.

4.3. Заседания КТС оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем КТС. Протоколы КТС хранятся в делах образовательной организации и сдаются в архив в установленном порядке.

4.4. В решении КТС указывается:

- наименование организации;
- фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность, обратившегося в КТС работника;
- дата обращения в КТС и рассмотрение спора, существо спора;
- фамилия, имена, отчества членов КТС и других лиц, присутствующих на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативно-правовой акт);
- результаты голосования;
- заверенная копия комиссией по КТС вручается работнику и руководителю Учреждения в течение трех дней со дня принятия решения.

4.5. Член КТС не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить свое мнение.

4.6. Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в районном, городском суде в 10-тидневный срок со дня вручения копии решения.

4.7. Если КТС в установленный 10-тидневный срок не рассмотрело трудовой спор, работник вправе обратиться в районный, городской суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника.

4.8. Все члены КТС работают на общественных началах.

4.9. Заседание КТС проводится в рабочее время.

4.10. Разглашение материалов деятельности КТС как ее членами, так и конфликтующими сторонами не допускаются. До сведения общественности в случае необходимости доводится только приказ руководителя Учреждения по итогам работы КТС.

VI. Заключительная часть

Протоколы КТС хранятся в архиве в течение 10 лет. Данное Положение может быть изменено в случае изменения законодательных актов.

Приложение № 4к Коллективному договору МДОАУ
«ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»**СОГЛАСОВАНО**Председатель профсоюзного комитета
МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г.
Орска»**УТВЕРЖДАЮ**Заведующий МДОАУ «ЦРР –
детский сад № 116 г. Орска»

Шалугина О.А.

Протокол № 2 от 31.10.2022 г.

Пьянкова Л.В.

Приказ № 77 от 31.10.2022 г.

**Перечень бесплатно выдаваемой спецодежды и средств индивидуальной защиты работникам
МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»**

Основание:

- Приказ 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.

- Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (Зарегистрировано в Минюсте России 10.09.2009 N 14742).

- СанПин 2.41.3049-13

№ п/п	Наименование профессий или должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Дворник	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	1 шт.
3.	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
4.	Шеф-повар, повар	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

5.	Рабочий по стирке белья	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 комплект дежурный 6 пар дежурные
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию 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
7.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар
8.	Младший воспитатель	Фартук Косынка Перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 12 пар
9.	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Фартук из полимерных материалов с покрытием	1 шт. 12 пар 2 шт.
10.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г.
Орска»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОАУ «ЦРР –
детский сад № 116 г. Орска»

Шалугина О.А.
Протокол № 2 от 31.10.2022 г.

Пьянкова Л.В.
Приказ № 77 от 31.10.2022 г.

**Перечень бесплатно выдаваемых смывающих средств работникам
МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»**

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. 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".

№ п/п	Наименование профессий или должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи
1	2	3	4
1.	Кладовщик	Мыло 200 гр. туалетное	Ежемесячно
	Шеф-повар, повар	Мыло 200 гр. туалетное или жидкое 250 гр.	Ежемесячно
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Мыло 200 гр. туалетное или жидкое 250 гр.	Ежемесячно
3.	Уборщик служебных помещений	Мыло 200 гр. туалетное или жидкое 250 гр.	Ежемесячно
4.	Младший воспитатель	Мыло 200 гр. туалетное или жидкое 250 гр.	Ежемесячно

Согласовано

Председатель первичной
профсоюзной организации МДОАУ
«ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»

О. А. Шалугина
Протокол № 13 от 15.12.2021г.

Утверждаю

Заведующий МДОАУ
«ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»

_____/ Пьянкова Л.В./
Приказ № 79 от 17.12.2021 г.

**Система оплаты труда работников
муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Центр
развития ребенка – детский сад № 116 г. Орска «Ералашка».**

I. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 116 г. Орска «Ералашка», подведомственного управлению образования администрации г. Орска (далее - Система), разработана в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Оренбургской области от 16 ноября 2009 года № 3224/741-IV-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 11 ноября 2008 года № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», с учетом «Единых рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений от 29 декабря 2020 года (протокол № 13), методическими рекомендациями Оренбургской областной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, постановлением администрации города Орска от 22 июня 2018 года № 2743-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска (с учетом изменений и дополнений).

1.2. Настоящая Система устанавливает обязательные требования, гарантирующие соблюдение и защиту интересов работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 116 г. Орска «Ералашка», (далее – Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Оренбургской области, нормативными правовыми актами муниципального образования.

1.4 Настоящая Система определяет условия оплаты труда работников Учреждения, подведомственного управлению образования администрации города Орска, и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников;

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих;
- порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- формирование фонда оплаты труда.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организаций и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением.

Фонд оплаты труда вакантных должностей работников организаций рассчитывается исходя из окладов (должностных окладов), установленных в данном Положении, компенсационных и стимулирующих выплат с учетом средних коэффициентов данного Положения, но не менее минимального размера оплаты труда.

Изменение заработной платы работников организаций производится на основании приказа руководителя:

- 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;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждении государственными, муниципальными и (или) ведомственными наградами - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

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

1.6. Заработная плата работника за месяц, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

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

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

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих и компенсационных выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год, исходя из размера субсидии, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в установленном Законодательством Российской Федерации порядке.

1.12. Гарантированная часть оплаты труда включает в себя: оклад (должностной оклад) либо ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер (за наличие квалификационной категории, за стаж непрерывной работы, за государственные, муниципальные награды).

Гарантированная часть оплаты труда должна составлять не менее 60 процентов.

1.13. Штатное расписание организации утверждается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом и включает в себя все должности организации. В течение финансового года в штатное расписание приказом руководителя организации могут вноситься изменения. Перерасход фонда оплаты труда не допускается.

1.14. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников образовательных организаций за счет всех источников финансирования.

1.15. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с настоящей системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.16. В целях недопущения нарушений прав и свобод работников Учреждения, подведомственного управлению образования администрации г. Орска, устанавливаемая система оплаты труда подлежит экспертизе комиссией, созданной управлением образования администрации г. Орска.

1.17. Размеры окладов (должностных окладов) работников МДОАУ «ЦРР-детский сад № 116 г. Орска «Ералашка» ежегодно с 01 января индексируются на величину не ниже индекса роста потребительских цен, в соответствии с прогнозом социально-экономического развития Российской Федерации. Размеры должностных окладов при индексации округляются до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе постановления Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.
--------------------------------	---	---

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 уровень	Младший воспитатель	6 588,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	7 776,00
2 уровень	Воспитатель, педагог-психолог.	8 424,00
3 уровень	старший воспитатель, учитель-логопед (логопед).	8 640,00

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.2. Педагогическим работникам устанавливаются гарантированные выплаты - за стаж работы;

- за квалификационную категорию;
- за государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды;
- за ученую степень.

2.2.1. Гарантированные стимулирующие выплаты за стаж работы педагогическим работникам учреждения, устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Размеры гарантированных стимулирующих выплат за стаж работы педагогическим работникам:

За стаж работы	Размер
более 20 лет	25 %
от 10 до 20 лет	20 %
от 5 до 10 лет	15 %
от 0 до 5 лет	10 %

2.2.2. Педагогическим работникам устанавливаются гарантированные выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Размеры гарантированных выплат стимулирующего характера за квалификационную категорию:

При наличии высшей квалификационной категории	При наличии первой квалификационной категории
55 %	45 %

2.2.3. Педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера в размере 140% от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, производятся лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее, чем за три года обучения, а также работникам, осуществляющим свои трудовые функции впервые, после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования в течение 2-х лет.

2.2.4. По решению руководителя учреждения, педагогическим работникам могут устанавливаться гарантированные выплаты стимулирующего характера за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной нагрузки.

Размеры выплат стимулирующего характера за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды:

Наименование	Размер
Доктор наук	40 %
Кандидат наук	30 %
Награжденный орденами Российской Федерации	25 %
Заслуженный работник образования	20 %
Нагрудный знак «Отличник народного просвещения»; Почетный работник общего образования Российской Федерации; Почетный работник сферы образования Российской Федерации; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации; Почетная грамота Министерства науки и высшего образования Российской Федерации Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации	15 %

Заслуженный работник образования г. Орска	10 %
Почетная грамота Министерства образования Оренбургской области	
Муниципальный знак отличия «За добросовестную службу»	5 %

Стимулирование производится по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплат.

2.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. С учетом условий труда педагогическим работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VI, VII данной системы оплаты труда.

III. Порядок и условия оплаты труда работников организаций, занимающих должности служащих

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II Системы), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 года № 367) (с изменениями и дополнениями).

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня		
1 уровень	делопроизводитель	6 448,00
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих второго уровня		
2 уровень	Заведующий хозяйством	6 708,00

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.
3 уровень	шеф-повар	6 760,00
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня		
1 уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда	6 968,00

3.2. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VI, VII данного Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников организаций, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26 декабря 1994 года № 367) (с изменениями и дополнениями).

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.
Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня		
1 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: дворник, дезинфектор, кастелянша, кладовщик, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию	6 240,00

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад либо ставка заработной платы) в месяц, руб.
	и ремонту здания, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий.	
Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей рабочих второго уровня		
1 уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»: повар.	6 344,00

4.2. С учетом условий труда рабочим организаций устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VI, VII данной системы оплаты труда.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организаций, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Оклад (должностной оклад) руководителя организации определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда.

5.3. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения устанавливается главой города Орска или уполномоченным им лицом и составляет 15 600 рублей.

5.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации (без учета средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности до 4.

5.5. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера организаций устанавливаются приказом руководителя организации ежегодно на 01 сентября на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этой организации.

5.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

5.7. Главой города Орска или уполномоченным им лицом руководителю организации устанавливаются гарантированные выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды;

- за ученую степень;
- за масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения.

5.7.1. Гарантированные выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются руководителю учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в должности руководителя в образовательных организациях.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы:

от 1 года до 3 лет	от 3 лет до 5 лет	свыше 5 лет
30 %	40 %	50 %

5.7.2. Размеры гарантированных выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды:

Наименование	Размер
Доктор наук	40 %
Кандидат наук	30 %
Награжденный орденами Российской Федерации	25 %
Заслуженный работник образования	20 %
Нагрудный знак «Отличник народного просвещения»; Почетный работник общего образования Российской Федерации; Почетный работник сферы образования Российской Федерации; Почетная грамота Министерства науки и высшего образования Российской Федерации Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации	15 %
Заслуженный работник образования г. Орска Почетная грамота Министерства образования Оренбургской области	10 %
Муниципальный знак отличия «За добросовестную службу»	5 %

Стимулирование производится по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплат.

5.7.3. Размеры гарантированных выплат за масштаб и особенности деятельности и значимости учреждения устанавливается главой города Орска или уполномоченным им лицом ежегодно на 01 сентября.

5.8. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) руководителя организации принимает глава города Орска или уполномоченное им лицо с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и исполнения целевых показателей эффективности работы организации и самого руководителя.

Показатели и критерии эффективности деятельности разрабатываются и утверждаются главой города Орска или его уполномоченным лицом в зависимости от типа (вида, профиля) организации. Расчет выплаты стимулирующего характера эффективности деятельности руководителей организации оценивается в баллах.

Выплаты стимулирующего характера эффективности деятельности руководителя организации определяются главой города Орска или им уполномоченным лицом в размере до 100 % оклада (должностного оклада).

5.9. Приказом руководителя организации работникам, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, может быть предусмотрено установление выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы;
- за государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды;
- за ученую степень по профилю.

5.9.1. Гарантированные выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам организаций, занимающим должности заместителей руководителя и главного бухгалтера, в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы:

от 1 года до 3 лет	от 3 лет до 5 лет	свыше 5 лет
10 %	15 %	20 %

5.9.2. Размеры гарантированных выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) за ученую степень и государственные, муниципальные и (или) ведомственные награды:

Наименование	Размер
Доктор наук	40 %
Кандидат наук	30 %
Награжденный орденами Российской Федерации	25 %
Заслуженный работник образования	20 %
Нагрудный знак «Отличник народного просвещения»; Почетный работник общего образования Российской Федерации; Почетный работник сферы образования Российской Федерации; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации; Почетная грамота Министерства науки и высшего образования Российской Федерации; Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации	15 %
Заслуженный работник образования г. Орска Почетная грамота Министерства образования Оренбургской области	10 %
Муниципальный знак отличия «За добросовестную службу»	5 %

Стимулирование производится по одному основанию, предусматривающему более высокий размер выплат.

5.10. Решение об установлении выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) заместителей руководителя и главного бухгалтера принимается руководителем организации. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, установленный локальным актом образовательной организации.

5.11. Применение выплат стимулирующего и компенсационного характера не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.12. На основании приказа/распоряжения главой города Орска или уполномоченным им лицом руководителю организации может выплачиваться единовременная выплата и материальная помощь.

5.13. Единовременное премирование руководителя организации производится по итогам работы (квартал, год, месяц) с учетом одного из следующих показателей:

- выполнение дополнительных поручений учредителя;
- отсутствие нарушений, выявленных уполномоченным органом при проверке: требований пожарной безопасности, требований охраны труда, эффективности и целевого использования бюджетных средств;

- отсутствие замечаний отделов министерства образования Оренбургской области в части предоставления учреждением информации по отдельным запросам.

Размер стимулирующих выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

5.14. При наличии дисциплинарного взыскания премия не выплачивается.

5.15. Материальная помощь руководителю организации выплачивается в размере, не превышающем один оклад (должностной оклад), при условии представления документов, подтверждающих право на получение данной выплаты в следующих исключительных случаях:

- смерть близких родственников (родителей, детей, супруга(и));
- утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- потребность в лечении или восстановлении здоровья в связи с болезнью (травмой), несчастным случаем, аварией.

5.16. С учетом условий труда заместителей руководителя организации, главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами VI, VII данного Положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

6.2. Работникам организаций могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплата руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за специфику работы;

- выплаты, обеспечивающие исполнение действующих нормативно-правовых актов;

- выплаты за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами;

- иные выплаты компенсационного характера, установленные в учреждениях коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

6.3. За работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, согласно квалификационным характеристикам, непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ, осуществляются следующие выплаты к окладу (должностному окладу):

Виды работ	Размер
Руководство предметными и методическими объединениями, инновационными площадками регионального и муниципального уровня (оплате подлежит руководство не более 2-мя предметными и методическими объединениями, инновационными площадками)	15 %
Работа в городской комиссии по комплексной диагностике обучающихся, работа в городской автоматизированной информационной системе, работа по организации муниципальных, областных и иных массовых мероприятий (в организациях дополнительного образования) (оплате подлежит работа не более, чем по двум основаниям)	10 %

6.4. Педагогическим работникам за специфику работы в отдельных образовательных организациях производится доплата к окладам (должностным окладам).

6.4.1. Доплата к окладу (должностному окладу) производится работникам в следующих размерах:

Категория работников	Виды выплат, специфика и условия работы	Значение
Педагогическим работникам	За реализацию индивидуального образовательного маршрута, адаптированной образовательной программы с детьми – инвалидами и детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья***	20 %
Младшим воспитателям	За работу в группах с детьми – инвалидами и детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья***	15%

***Данный коэффициент применяется пропорционально количеству детей - инвалидов или детей, имеющих ограниченные возможности здоровья. В дошкольных группах расчет ведется из предельного количества детей, определенного Приказом Министерства просвещения РФ от 31 июля 2020 г. № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования», в классах общеобразовательных организаций от реализуемого варианта стандарта для детей с ОВЗ.

Решение о размере соответствующих выплат и перечень работников, которым могут устанавливать доплату за специфику работы, в зависимости от степени и продолжительности обучения, принимается руководителем организации.

Данные выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени, установленный локальным актом образовательной организации.

6.5. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам организаций, получавшим ее ранее. Работодатель принимает меры по проведению

специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

6.6. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организаций в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. В соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации работникам могут устанавливаться компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.11. Конкретный размер компенсационных выплат устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором и приказом работодателя.

6.12. Иные выплаты компенсационного характера определяются в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.13. Выплата компенсационного характера руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру за специфику работы.

6.14. Выплата компенсационного характера, обеспечивающая исполнение действующих нормативно-правовых актов.

6.15 Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 15 % к начисленной заработной плате.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу локальным нормативным актом учреждения устанавливается порядок выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год)

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок, установленный локальным актом.

7.4. Конкретный размер стимулирующих и премиальных выплат может определяться как в процентах к окладу (должностной оклад) работника, так и в абсолютном размере по приказу руководителя учреждения.

Максимальный размер премий определяется локальным нормативным актом организации.

8. Формирование фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательных автономного учреждения, подведомственного управлению образования администрации г. Орска, формируется из окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

8.2. Ставки заработной платы определяются на предстоящий финансовый год исходя из штатного расписания организации.

8.3. Фонд оплаты труда работников формируется в пределах размера финансового обеспечения муниципального задания и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации МДОАУ
«ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»

_____ О. А. Шалугина
Протокол № 2 от 31.10.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОАУ
«ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»

_____ / Пьянкова Л.В./
Приказ № 77 от 31.10.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании

Работников МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с уставом муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска» (далее - образовательная организация), Соглашением между Управлением образования и городским комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.2. Настоящее положение определяет цель - усиление материальной заинтересованности работников образовательной организации в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укреплении материально-технической базы, повышении качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

1.3. На премирование работников, выделяются средства в пределах фонда оплаты труда. Выплата премии работникам, производится путем перечисления на специальный расчетный счет банковской карты.

2. Критерии оценки труда работников.

2.1. При определении размеров премий работникам используются следующие критерии оценки их труда:

2.1.1. Качество выполнения функциональных обязанностей, согласно должностной инструкции;

2.1.2. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

2.1.3. Активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления.

2.1.4. Успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов воспитания;

2.1.5. Активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;

Участие в методической работе, обобщении передового опыта, внедрении передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторской разработке учебных программ, курсов, учебных пособий;

2.1.7. Активное участие в общественной жизни образовательной организации;

2.1.8. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательной организации, требований охраны труда.

3. Порядок и размеры премирования.

3.1. Премирование руководителя, работников образовательной организации производится по итогам работы за учебный год (год, квартал, месяц).

3.2. Премирование руководителя производится приказом Управления образования.

3.3. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением на учебу, уходом на пенсию, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

3.4. Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательной организации.

3.5. Размер премии работников определяется по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135 ТК РФ) в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

3.6. Размер премии руководителя определяется Управлением образования по согласованию с городским комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ (ст.135ТК РФ) в пределах фонда оплаты труда.

3.7. Премии выплачиваются в связи с профессиональными праздниками, к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности, в связи с уходом на пенсию, за добросовестный и многолетний труд.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г.
Орска»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОАУ «ЦРР –
детский сад № 116 г. Орска»

Шалугина О.А.
Протокол № 2 от 31.10.2022 г.

Пьянкова Л.В.
Приказ № 77 от 31.10.2022 г.

**СПИСОК ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С
ВРЕДНЫМИ И ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА
для предоставления им дополнительной оплаты**

Должность	Основание	Размер доплаты
Шеф-повар	ВУТ - 3.1	4%
Повар	ВУТ – 3.1	4%
Подсобный рабочий	ВУТ – 3.1	4%
Сторожа	Работа в ночное время (с 22.00 до 06.00 ч.)	35 %

Основание: Специальная оценка условий труда от 28.01.2020 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г.
Орска»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОАУ «ЦРР –
детский сад № 116 г. Орска»

Шалугина О.А.

Протокол № 2 от 31.10.2022 г.

Пьянкова Л.В.

Приказ № 77 от 31.10.2022 г.

**Положение о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера
работникам МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»**

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.12.2012г. № 2620-р "Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", приказа Минтруда России от 26.04.2013г. № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", Постановлением Правительства Оренбургской области от 13.02.2014г. № 81-п "О внесении изменений в постановление Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420-п", примерным положением о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников от 10.10.2013г. № 01-23/6041 министерства образования Оренбургской области» сотрудником образовательной организации осуществляются выплаты стимулирующего характера.

1.2. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия) Муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска» (далее - образовательная организация) создается в целях распределения средств, направляемых на стимулирование работников образовательной организации по качественным показателям деятельности и является коллегиальным совещательным органом.

1.3. В своей деятельности Комиссия руководствуется законодательством, нормативными и распорядительными актами Федерального, Регионального и муниципального уровней. Уставом образовательной организации, локальными актами образовательной организации, а также настоящим Положением.

2. Компетенция Комиссии

2.1. Формирование и своевременная корректировка, в соответствии с актуальными потребностями образовательной организации, перечня показателей эффективности деятельности работников.

2.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации в соответствии с утвержденными качественными показателями эффективности их деятельности.

2.3. Для реализации своих компетенций Комиссия имеет право запрашивать и получать в установленном порядке необходимую информацию от заведующей.

3. Состав и формирование Комиссии

3.1. Состав Комиссии определяется образовательной организацией самостоятельно из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны в составе:

- председатель комиссии;
- члены комиссии: старший воспитатель, председатель первичной профсоюзной организации, заведующий хозяйством, воспитатель, младший воспитатель.

3.2. Состав комиссии утверждается приказом руководителя образовательной организации на начало учебного года.

3.3. На первом заседании избирается председатель Комиссии, секретарь Комиссии, из числа членов Комиссии простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов Комиссии.

3.4. Председатель комиссии организует и планирует ее работу, председательствует на заседаниях Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений. В случае

отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель, который утверждается решением Комиссии.

3.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам комиссии, ведет протоколы заседаний, выдает выписки из протоколов и/ или решений, ведет иную документацию Комиссии.

3.6. В случае увольнения из образовательной организации работника, являющегося членом Комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования данной Комиссии.

3.7. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом заведующей.

3.8. Комиссия формируется из лиц, которые заинтересованы принять участие в ее деятельности.

3.9. Деятельность Комиссии осуществляется в соответствии с принципами коллегиальности, равноправия, открытости, публичности, независимости оценки деятельности, обоснованности оценки, направленности деятельности на дальнейшее инновационное развитие системы образования.

4. Организация работы Комиссии

4.1. Комиссия работает на общественных началах.

4.2. Заседание комиссии проводится ежемесячно, по итогам работы за месяц, а также в любое время в связи с необходимостью;

- решения вопроса (при наличии оснований) о разовом стимулировании отдельных работников;

- решения вопроса об отмене или изменения размера стимулирующей выплаты работникам на основании «Положения об оплате труда работникам образовательной организации».

4.3. Заседание Комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины от общего числа членов Комиссии.

4.4. Каждый член Комиссии имеет один голос.

4.5. Решения Комиссии принимаются большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом.

4.6. В случае равенства голосов - голос председательствующего является решающим.

4.7. Протокол заседания и принятые решения Комиссии подписываются председателем и секретарем Комиссии.

4.8. Секретарь Комиссии раздает каждому члену коллектива «Лист качественных показателей деятельности», в котором работник проводит самооценку своей деятельности за текущий месяц и выставляет себе баллы. Члены Комиссии, которые отвечают за те или иные показатели деятельности представляют аналитическую информацию о деятельности работников за месяц на заседании Комиссии.

4.9. На заседании Комиссии проводится анализ соответствия самооценки работников своей работы и показателей деятельности, представленной в аналитической информации членами Комиссии. Комиссия осуществляет анализ и оценку представленных результатов качественных показателей деятельности работников в части соблюдения, установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. Членами Комиссии подсчитываются общее количество баллов и выставляется итоговая оценка деятельности работника образовательной организации за месяц. Комиссией рассчитывается денежный эквивалент 1 балла в соответствии с суммой стимулирующего фонда и в зависимости от набранной суммы баллов работникам устанавливаются суммы стимулирующих выплат.

4.10. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и премий на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем задании. Работники образовательной организации вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

С момента утверждения оценочного листа в течение 3 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п..

Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

4.11. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течении 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

4.12. По истечении 3 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

4.13. После принятия решения Комиссии образовательной организации и утверждения оценочных листов издается приказ руководителя образовательной организации об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам на соответствующий период.

5. Права и обязанности членов Комиссии

5.1. Члены Комиссии имеют право:

5.1.1. Участвовать в обсуждении и принятии решения Комиссии, выразить в письменной форме свое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания комиссии;

5.1.2. Инициировать проведение заседание Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии;

5.2. Член Комиссии обязан принимать участие в Комиссии, действовать при этом исходя из принципов добросовестности и здравомыслия.

5.3. Член Комиссии может быть выведен из её состава в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;

- при изменении членом комиссии места работы или должности. На основании протокола заседания Комиссии о выводе члена принимается решение о внесении изменений в её состав.

5.4. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из её состава, председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г.
Орска»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОАУ «ЦРР –
детский сад № 116 г. Орска»

Шалугина О.А.

Протокол № 2 от 31.10.2022 г.

Пьянкова Л.В.

Приказ № 77 от 31.10.2022 г.

Положение
о порядке и условиях установления стимулирующих надбавок
работникам МДОАУ «ЦРР – детский сад №116 г. Орска»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих, компенсирующих выплатах работникам МДОАУ «ЦРР – детский сад №116 г. Орска» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением администрации города Орска от 22 июня 2018 года № 2743-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска», Системой оплаты труда муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад № 116 г. Орска «Ералашка» от 17 декабря 2021 г, приказ № 79., согласно Уставу, Коллективному договору.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления выплат компенсационного характера (доплат) и стимулирующего характера (надбавок) для работников МДОАУ «ЦРР – детский сад №116 г. Орска».

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на общем собрании работников МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска», принимаются Решением Общего собрания работников МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска» и утверждаются приказом заведующего.

2. Виды, цель и порядок выплат компенсирующего, стимулирующего характера.

2.1. Виды выплат: компенсирующие доплаты, стимулирующие надбавки.

2.1.1. компенсирующие доплаты:

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

2.1.2. стимулирующие надбавки:

- надбавка по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями эффективности деятельности работников, премии МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска».

2.2. Целью выплат компенсирующего, стимулирующего характера является повышение эффективности и качества труда работников образовательного учреждения, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач. В успешном выполнении задач и функций, возложенных на МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска», в укреплении материально-технической базы, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

Целью выплат компенсирующего характера является установление работникам МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска» доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

Целью выплат стимулирующего характера является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска», усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска».

2.3. Выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда исходя из утвержденного Учредителем фонда оплаты труда.

Премии могут быть выплачены из фонда экономии заработной платы. Материальная помощь работникам может быть выплачена из фонда профсоюзной организации МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска».

3. Условия, порядок установления и отмены выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера (далее по тексту - доплаты) работникам МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска» могут устанавливаться за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы во вредных условиях труда).

3.2. Доплаты к должностным окладам работников образовательного учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, в процентах к должностным окладам.

3.3. Доплаты работникам образовательного учреждения могут устанавливаться: на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

3.4. Размер доплаты утверждается приказом заведующего МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска».

3.5. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно.

3.6. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы;
- в связи с прекращением работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

3.7. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей, для различных категорий работников МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска», а также доплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных и размер доплат:

3.7.1. Доплаты за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Категория работников
1. Оплата работы в выходной день или нерабочий праздничный день	ст.153 ТК РФ	Работа в выходной день или нерабочий праздничный	Сотрудники МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»

2. Совмещение профессий (должностей),	Устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ)	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии), включенной в штатное расписание МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»	Сотрудники МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»
3. Расширение зон обслуживания, увеличение объема работ по вакантным должностям	Устанавливается доплата с учетом объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ) в размере должностного оклада за полностью отработанный месяц.	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии), включенной в штатное расписание МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»	Сотрудники МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»
4. Расширение зон обслуживания, увеличение объема работ по должностям временно отсутствующего работника (б/лист, отпуск и т.п.)	Устанавливается доплата с учетом объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ) в размере должностного оклада (но не менее МРОТ) за полностью отработанный месяц.	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности (профессии), включенной в штатное расписание МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»	Сотрудники МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»
5. Оплата работ, условия которых отличаются от нормальных	В % отношении от должностного оклада	См. Приложение № 8 к Коллективному договору МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»	Сотрудники МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска» См. Приложение № 8 к Коллективному договору МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»

3.7.2. Доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты
За общественную работу в интересах всего образовательного учреждения	Сотрудники МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»	1 – 100 % от должностного оклада или в абсолютном денежном выражении, но не более 100 % от должностного оклада

За организацию работы по: - антикоррупционной деятельности в МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»;	Сотрудники МДОАУ № 116 МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»	1 – 100 % от должностного оклада или в абсолютном денежном выражении, но не более 100 % от должностного оклада
- охране труда (подготовка проектов приказов, разработка и ведение нормативной документации и др.);	Сотрудники МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»	
- антитеррористической защищенности МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»;	Сотрудники МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»	
- пожарной безопасности;	Сотрудники МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»	
- коллегиальных органов управления МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска» (Совет Учреждения, комиссия по питанию, и пр.)	Сотрудники МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»	
За расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами	Сотрудники МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»	1 – 100 % от должностного оклада или в абсолютном денежном выражении, но не более 100 % от должностного оклада
Сопровождение официального сайта МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»	Сотрудники МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска»	1 – 100 % от должностного оклада или в абсолютном денежном выражении, но не более 100 % от должностного оклада

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующая надбавка может быть установлена работникам по результатам работы за месяц по показателям и критериям эффективности деятельности

4.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период (далее надбавка) устанавливается для всех категории работников МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска».

4.1.2. Все показатели и критерии эффективности деятельности работников МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска» оцениваются в баллах (Приложение 1).

4.1.3. Распределение, назначение и расчет размера надбавки по итогам отчетного периода производится Комиссией по материальному стимулированию не менее чем за 5 дней до окончания отчетного периода.

4.1.4. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио.

4.1.6. Персональное портфолио сдается работником в Комиссию по материальному стимулированию 18-20 числа каждого месяца.

4.1.7. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» список работников.

4.1.8. Размер надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу. Указанная величина получается умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла и на %, «цену» одного балла определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками.

Расчет «цены» балла производится исходя из следующих условий:

- сумма начислений работникам учреждения не может превышать фонд оплаты труда по всем статьям дохода;

- стоимость балла определяется по разным категориям работникам для достижения целевого показателя по каждой категории работников

4.1.9. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа и квалификации.

4.1.10. Выплата надбавок осуществляется из фонда оплаты труда, на основании приказа заведующего МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска».

**Критерии для определения выплат стимулирующего характера
в МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орск»**

1. Заместитель заведующего по УВР

№ п/п	Критерии оценки результатов труда работников	Баллы	самооценка	Оценка комиссии
1	Посещаемость детей	макс-6		
	- более 75%	1		
	- более 80%	2		
	- более 85%	3		
2	Соблюдение норм ЗОЖ, отсутствие больничных листов	2		
3	Организация и участие воспитанников в олимпиадах, творческих конкурсах, фестивалях, соревнованиях	макс-6		
	на уровне МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орск»	1		
	на муниципальном уровне	2		
	на региональном, Всероссийском, международном уровнях	3		
4	Организация и участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, смотрах - конкурсах	макс-6		
	на уровне МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орск»	1		
	на муниципальном уровне	2		
	на региональном, Всероссийском, международном уровнях	3		
5	Руководство методическими объединениями	10		
6	Наличие публикаций на педагогических сайтах, в сборниках, периодических изданиях	5		
7	Участие в работе экспертных групп	7		
8	Участие в социально - значимых мероприятиях города (участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, соревнований, участие в общественных акциях, организации выставок и т.д.)	3		
9	Участие в социально - значимых мероприятиях ДОУ (участие в качестве актеров на детских праздниках; участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, соревнований, комиссиях; организации выставок; участие в общественных работах: субботниках, ремонтах и т.д.)	2		
10	Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период педпрактики)	3		
11	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (мастер-классы, выступление на творческих лабораториях, семинарах - практикумах, научно - практических конференциях, педсоветах, проведение открытых занятий, консультаций и т.д.)	3		
12	Строгое выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников.	3		
13	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую квалификационную категории	6		

14	Участие в подготовке кабинета к началу учебного года	5		
15	Активность в разработке авторских материалов (методических разработок, дидактических игр)	5		
16	Удовлетворённость заказчиков качеством образовательных услуг, отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций, создание психологического климата в ДОУ для всех участников образовательного процесса.	3		
17	Работа с детьми и семьями группы риска и находящимися в социально-опасном положении	1		
18	Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПк ДОУ	2		
19	Участие в работе региональных, федеральных, пилотных, экспериментальных площадках	7		
20	Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном порядке	10		
21	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада	5		

2. Педагогические работники

2.1. Старший воспитатель

№ п/п	Критерии оценки результатов труда работников	Баллы	самооценка	Оценка комиссии
1	Посещаемость детей	макс-6		
	- более 75%	1		
	- более 80%	2		
	- более 85%	3		
2	Соблюдение норм ЗОЖ, отсутствие больничных листов	2		
3	Организация и участие воспитанников в олимпиадах, творческих конкурсах, фестивалях, соревнованиях	макс-6		
	на уровне МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»	1		
	на муниципальном уровне	2		
	на региональном, Всероссийском, международном уровнях	3		
4	Организация и участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, смотрах - конкурсах	макс-6		
	на уровне МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»	1		
	на муниципальном уровне	2		
	на региональном, Всероссийском, международном уровнях	3		
5	Руководство методическими объединениями	10		
6	Наличие публикаций на педагогических сайтах, в сборниках, периодических изданиях	5		
7	Участие в работе экспертных групп	7		
8	Участие в социально - значимых мероприятиях города (участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, соревнований, участие в общественных акциях, организации выставок и т.д.)	3		
9	Участие в социально - значимых мероприятиях ДОУ (участие в качестве актеров на детских праздниках; участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, соревнований, комиссиях; организации выставок; участие в общественных работах: субботниках, ремонтах и т.д.)	2		
10	Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период педпрактики)	3		
11	Обобщение и распространение передового педагогического	3		

	опыта (мастер-классы, выступление на творческих лабораториях, семинарах - практикумах, научно - практических конференциях, педсоветах, проведение открытых занятий, консультаций и т.д.)			
12	Строгое выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников.	3		
13	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую квалификационную категории	6		
14	Участие в подготовке кабинета к началу учебного года	5		
15	Активность в разработке авторских материалов (методических разработок, дидактических игр)	5		
16	Удовлетворённость заказчиков качеством образовательных услуг, отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций, создание психологического климата в ДОУ для всех участников образовательного процесса.	3		
17	Работа с детьми и семьями группы риска и находящимися в социально-опасном положении	1		
18	Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПк ДОУ	2		
19	Участие в работе региональных, федеральных, пилотных, экспериментальных площадках	7		
20	Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном порядке	10		
21	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада	5		

2.2. Воспитатель

№ п/п	Критерии оценки результатов труда работников	Баллы	самооценка	Оценка комиссии
1	Посещаемость детей	макс-6		
	- более 75%	1		
	- более 80%	2		
	- более 85%	3		
2	Соблюдение норм ЗОЖ, отсутствие больничных листов	2		
3	Участие воспитанников в олимпиадах, творческих конкурсах, фестивалях, соревнованиях	макс-6		
	на уровне МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»	1		
	на муниципальном уровне	2		
	на региональном, Всероссийском, международном уровнях	3		
4	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, смотрах - конкурсах	макс-6		
	на уровне МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»	1		
	на муниципальном уровне	2		
	на региональном, Всероссийском, международном уровнях	3		
5	Руководство методическими объединениями	10		
6	Наличие публикаций на педагогических сайтах, в сборниках, периодических изданиях	5		
7	Участие в работе экспертных групп	7		
8	Участие в социально - значимых мероприятиях города (участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, соревнований, участие в общественных акциях, организации выставок и т.д.)	3		
9	Участие в социально - значимых мероприятиях ДОУ (участие в качестве актеров на детских праздниках; участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, соревнований, комиссиях;	2		

	организации выставок; участие в общественных работах: субботниках, ремонтах и т.д.)			
10	Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период педпрактики)	3		
11	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (мастер-классы, выступление на творческих лабораториях, семинарах - практикумах, научно - практических конференциях, педсоветах, проведение открытых занятий, консультаций и т.д.)	3		
12	Строгое выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников.	3		
13	Соответствие развивающей предметно- пространственной среды реализуемой образовательной программе, требования ФГОС ДО и возрастным особенностям детей	5		
14	Участие в подготовке группы, прогулочной площадки группы к началу учебного года, к праздникам, в соответствии с сезонами (достаточное количество выносного материала; озеленение; эстетичность и безопасность построек; чистота площадок и т.д.)	5		
15	Отсутствие задолженности по родительской плате	1		
16	Активность в разработке авторских материалов (методических разработок, дидактических игр)	5		
17	Удовлетворённость заказчиков качеством образовательных услуг, отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций, создание психологического климата в ДОУ для всех участников образовательного процесса.	3		
18	Работа с детьми и семьями группы риска и находящимися в социально-опасном положении (социальный паспорт на каждую семью (анкета); социальный паспорт семей, находящихся в СОП (<i>при наличии</i>); социальный паспорт группы и пр.)	1		
19	Создание условий для организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ)	2		
20	Участие в работе региональных, федеральных, пилотных, экспериментальных площадках	7		
21	Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном порядке	10		
22	Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы (платные образовательные услуги не учитываются)	5		

2.3. Педагог - психолог

№ п/п	Критерии оценки результатов труда работников	Баллы	самооценка	Оценка комиссии
1	Посещаемость детей	макс-6		
	- более 75%	1		
	- более 80%	2		
	- более 85%	3		
2	Соблюдение норм ЗОЖ, отсутствие больничных листов	2		
3	Участие воспитанников в олимпиадах, творческих конкурсах, фестивалях, соревнованиях	макс-6		
	на уровне МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»	1		
	на муниципальном уровне	2		
	на региональном, Всероссийском, международном уровнях	3		

4	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, смотрах - конкурсах	макс-6		
	на уровне МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»	1		
	на муниципальном уровне	2		
	на региональном, Всероссийском, международном уровнях	3		
5	Руководство методическими объединениями	10		
6	Наличие публикаций на педагогических сайтах, в сборниках, периодических изданиях	5		
7	Участие в работе экспертных групп	7		
8	Участие в социально - значимых мероприятиях города (участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, соревнований, участие в общественных акциях, организации выставок и т.д.)	3		
9	Участие в социально - значимых мероприятиях ДОУ (участие в качестве актеров на детских праздниках; участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, соревнований, комиссиях; организации выставок; участие в общественных работах: субботниках, ремонтах и т.д.)	2		
10	Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период педпрактики)	3		
11	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (мастер-классы, выступление на творческих лабораториях, семинарах - практикумах, научно - практических конференциях, педсоветах, проведение открытых занятий, консультаций и т.д.)	3		
12	Строгое выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников.	3		
13	Консультирование педагогов и родителей	3		
14	Участие в подготовке кабинета к началу учебного года	5		
15	Активность в разработке авторских материалов (методических разработок, дидактических игр)	5		
16	Удовлетворённость заказчиков качеством образовательных услуг, отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций, создание психологического климата в ДОУ для всех участников образовательного процесса.	3		
17	Работа с детьми и семьями группы риска и находящимися в социально-опасном положении	1		
18	Создание условий для организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ)	2		
19	Участие в работе консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПК	3		
20	Участие в работе региональных, федеральных, пилотных, экспериментальных площадках	7		
21	Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном порядке	10		
22	Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы (платные образовательные услуги не учитываются)	5		

2.4. Учитель - логопед

№ п/п	Критерии оценки результатов труда работников	Баллы	самооценка	Оценка комиссии
1	Посещаемость детей	макс-6		
	- более 75%	1		
	- более 80%	2		

	- более 85%	3		
2	Соблюдение норм ЗОЖ, отсутствие больничных листов	2		
3	Участие воспитанников в олимпиадах, творческих конкурсах, фестивалях, соревнованиях	макс-6		
	на уровне МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»	1		
	на муниципальном уровне	2		
	на региональном, Всероссийском, международном уровнях	3		
4	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, смотрах - конкурсах	макс-6		
	на уровне МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»	1		
	на муниципальном уровне	2		
	на региональном, Всероссийском, международном уровнях	3		
5	Руководство методическими объединениями	10		
6	Наличие публикаций на педагогических сайтах, в сборниках, периодических изданиях	5		
7	Участие в работе экспертных групп	7		
8	Участие в социально - значимых мероприятиях города (участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, соревнований, участие в общественных акциях, организации выставок и т.д.)	3		
9	Участие в социально - значимых мероприятиях ДОУ (участие в качестве актеров на детских праздниках; участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, соревнований, комиссиях; организации выставок; участие в общественных работах: субботниках, ремонтах и т.д.)	2		
10	Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период подпрактики)	3		
11	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (мастер-классы, выступление на творческих лабораториях, семинарах - практикумах, научно - практических конференциях, педсоветах, проведение открытых занятий, консультаций и т.д.)	3		
12	Строгое выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников.	3		
13	Консультирование педагогов и родителей	3		
14	Участие в подготовке кабинета к началу учебного года	5		
15	Активность в разработке авторских материалов (методических разработок, дидактических игр)	5		
16	Удовлетворённость заказчиков качеством образовательных услуг, отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций, создание психологического климата в ДОУ для всех участников образовательного процесса.	3		
17	Работа с детьми и семьями группы риска и находящимися в социально-опасном положении	1		
18	Создание условий для организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ)	2		
19	Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПк ДОУ	3		
20	Участие в работе региональных, федеральных, пилотных, экспериментальных площадках	7		
21	Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном порядке	10		
22	Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы (платные образовательные услуги не учитываются)	5		

2.5. Инструктор по физической культуре

№ п/п	Критерии оценки результатов труда работников	Баллы	самооценка	Оценка комиссии
1	Посещаемость детей	макс-6		
	- более 75%	1		
	- более 80%	2		
	- более 85%	3		
2	Соблюдение норм ЗОЖ, отсутствие больничных листов	2		
3	Участие воспитанников в олимпиадах, творческих конкурсах, фестивалях, соревнованиях	макс-6		
	на уровне МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»	1		
	на муниципальном уровне	2		
	на региональном, Всероссийском, международном уровнях	3		
4	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, смотрах - конкурсах	макс-6		
	на уровне МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»	1		
	на муниципальном уровне	2		
	на региональном, Всероссийском, международном уровнях	3		
5	Руководство методическими объединениями	10		
6	Наличие публикаций на педагогических сайтах, в сборниках, периодических изданиях	5		
7	Участие в работе экспертных групп	7		
8	Участие в социально - значимых мероприятиях города (участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, соревнований, участие в общественных акциях, организации выставок и т.д.)	3		
9	Участие в социально - значимых мероприятиях ДОУ (участие в качестве актеров на детских праздниках; участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, соревнований, комиссиях; организации выставок; участие в общественных работах: субботниках, ремонтах и т.д.)	2		
10	Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период педпрактики)	3		
11	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (мастер-классы, выступление на творческих лабораториях, семинарах - практикумах, научно - практических конференциях, педсоветах, проведение открытых занятий, консультаций и т.д.)	3		
12	Строгое выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников.	3		
13	Консультирование педагогов и родителей	3		
14	Участие в подготовке кабинета к началу учебного года	5		
15	Активность в разработке авторских материалов (методических разработок, дидактических игр)	5		
16	Удовлетворённость заказчиков качеством образовательных услуг, отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций, создание психологического климата в ДОУ для всех участников образовательного процесса.	3		
17	Работа с детьми и семьями группы риска и находящимися в социально-опасном положении	1		
18	Создание условий для организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ)	2		

19	Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПк ДОУ	3		
20	Участие в работе региональных, федеральных, пилотных, экспериментальных площадках	7		
21	Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном порядке	10		
22	Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы (платные образовательные услуги не учитываются)	5		

2.6. Музыкальный руководитель

№ п/п	Критерии оценки результатов труда работников	Баллы	самооценка	Оценка комиссии
1	Посещаемость детей	макс-6		
	- более 75%	1		
	- более 80%	2		
	- более 85%	3		
2	Соблюдение норм ЗОЖ, отсутствие больничных листов	2		
3	Участие воспитанников в олимпиадах, творческих конкурсах, фестивалях, соревнованиях	макс-6		
	на уровне МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»	1		
	на муниципальном уровне	2		
	на региональном, Всероссийском, международном уровнях	3		
4	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, смотрах - конкурсах	макс-6		
	на уровне МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»	1		
	на муниципальном уровне	2		
	на региональном, Всероссийском, международном уровнях	3		
5	Руководство методическими объединениями	10		
6	Наличие публикаций на педагогических сайтах, в сборниках, периодических изданиях	5		
7	Участие в работе экспертных групп	7		
8	Участие в социально - значимых мероприятиях города (участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, соревнований, участие в общественных акциях, организации выставок и т.д.)	3		
9	Участие в социально - значимых мероприятиях ДОУ (участие в качестве актеров на детских праздниках; участие в оргкомитетах, жюри конкурсов, соревнований, комиссиях; организации выставок; участие в общественных работах: субботниках, ремонтах и т.д.)	2		
10	Наставничество (осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до 3 лет, работа со студентами в период педпрактики)	3		
11	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (мастер-классы, выступление на творческих лабораториях, семинарах - практикумах, научно - практических конференциях, педсоветах, проведение открытых занятий, консультаций и т.д.)	3		
12	Строгое выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей. Отсутствие травм у воспитанников.	3		
13	Консультирование педагогов и родителей	3		
14	Участие в подготовке кабинета к началу учебного года	5		
15	Активность в разработке авторских материалов (методических разработок, дидактических игр)	5		
16	Удовлетворённость заказчиков качеством образовательных	3		

	услуг, отсутствие обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций, создание психологического климата в ДОУ для всех участников образовательного процесса.			
17	Работа с детьми и семьями группы риска и находящимися в социально-опасном положении	1		
18	Создание условий для организации образовательного процесса детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ)	2		
19	Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПк ДОУ	3		
20	Участие в работе региональных, федеральных, пилотных, экспериментальных площадках	7		
21	Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном порядке	10		
22	Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы (платные образовательные услуги не учитываются)	5		

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г.
Орска»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОАУ «ЦРР –
детский сад № 116 г. Орска»

Шалугина О.А.

Протокол № 2 от 31.10.2022 г.

Пьянкова Л.В.

Приказ № 77 от 31.10.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г. Орска» длительного отпуска сроком до 1 года.

I. Общая часть

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательной организации «ЦРР - Детский сад № 116 г. Орска «Ералашка» на основании ст.47 п.5 пп.4 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012г., статьи 335 Трудового кодекса РФ, приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644); Устава образовательной организации.

1.2. Руководитель образовательной организации при наличии условий вправе по согласованию с профсоюзным комитетом предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.

1.3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

1.4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных организациях любых форм собственности, в должностях и на условиях, предусмотренных в части 2 настоящего Положения.

1.5. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:
 - время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
 - время нахождения в отпусках по беременности и родам;
 - время нахождения в командировках;
 - повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
 - время простоя не по вине работника;
 - время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
 - время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств фонда государственного социального страхования.

1.6. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

- переход работника в установленном порядке из одной образовательной организации в другую, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата,

если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;

- поступление на работу в образовательную организацию после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных организациях за рубежом, образовательных организациях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

1.7. При переезде на работу в другую местность и связанной с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

1.8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

1.9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательной организации до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

1.10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательной организации предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям по соответствующим должностям;

- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный нормативными документами

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется возможным, то руководитель образовательной организации вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям по замещаемым должностям.

1.11. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательной организации совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);

- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

1.12. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 1.11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом организации вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 1.5 настоящего Положения.

1.13. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 1.10 и 1.11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

1.14. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

1.15. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

1.16. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях

совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.

1.17. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество групп.

1.18. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов образовательной организации, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

1.19. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.

1.20. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

1.21. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

1.22. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

1.23. Работникам-совместителям, работающим в образовательных организациях, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

1.24. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.

1.25. Руководитель образовательной организации имеет право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом он рассматривается в статусе «работника», а органы управления образованием муниципальных образований – «работодателей».

1.26. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это не отразится на деятельности образовательной организации отрицательно.

II. Порядок предоставления длительного отпуска

2.1. Длительный отпуск могут использовать педагогические работники:

- заведующий;
- старший воспитатель;
- воспитатели;
- музыкальные руководители;
- учителя-логопеды;
- педагог-психолог;
- инструктор по физической культуре.

2.2. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательной организации в соответствии с п. 1.9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

2.3. Заявление подается руководителю за один месяц до предоставления длительного отпуска.

2.4. Отпуск оформляется приказом по образовательной организации за росписью работника и заносится запись в личную карточку Т-2.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г.
Орска»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОАУ «ЦРР –
детский сад № 116 г. Орска»

Шалугина О.А.
Протокол № 2 от 31.10.2022 г.

Пьянкова Л.В.
Приказ № 77 от 31.10.2022 г.

График сменности
МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска «Ералашка»

№ п/п	Должность	1 смена	2 смена	Обед	Кол-во часов в день
1	Старший воспитатель	8.00 – 15.42		12.30 – 13.00	7,2
2	Воспитатель (подменный)	Пн., Вт., Чт. 7.00 – 14.12	Пт., Ср. 11.48 -19.00	-	7,2
3	Заместитель заведующего	8.00 – 16.30		12.30 – 13.00	8
4	Воспитатели	7.00 – 14.12	11.48 - 19.00	-	7,2
5	Мл. воспитатели	8.00 – 16.30		12.30 – 13.00	8
6	Педагог-психолог	8.00 – 15.42		12.30 - 13.00	7,2
7	Шеф – повар	7.00 - 15.30		12.30 – 13.00	8
8	Повар	6.00 – 14.30	10.00 - 18.30	12.30 – 13.00	8
9	Подсобный рабочий	8.00 – 16.30		12.30 – 13.00	8
10	Кладовщик	8.00 – 16.30		12.30 – 13.00	8
11	Кастелянша	8.00 – 16.30		12.30 - 13.00	8
12	Рабочий по стирке белья	8.00 – 16.30		12.30 - 13.00	8
13	Музыкальный руководитель	8.00 – 13.18	12.00 – 17.18	12.30 – 13.00	4,8
14	Уборщик служебных пом.	8.00 – 16.30		12.30 – 13.00	8
15	Учитель - логопед	9.00 – 13.30		12.30 – 13.00	4
16	Делопроизводитель	9.00 – 17.30		12.30 - 13.00	8
17	Сторож	с 19.00 до 7.00, вых.7.00 до 7.00		нет	12-24
18	Дворник	8.00 – 16.30		12.30 – 13.00	8
19	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	8.00 – 16.30		12.30 - 13.00	8
20	Инженер по охране труда	9.00 – 17.30		12.30 - 13.00	8
21	Главный бухгалтер	8.00 – 16.30		12.30 - 13.00	8
22	Бухгалтер	8.00 – 16.30		12.30 - 13.00	8
23	Инструктор по физической культуре	8.00 – 14.30	12.30 – 19.00	12.30 – 13.00	8

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г.
Орска»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОАУ «ЦРР –
детский сад № 116 г. Орска»

Шалугина О.А.

Протокол № 2 от 31.10.2022 г.

Пьянкова Л.В.

Приказ № 77 от 31.10.2022 г.

Форма расчетного листа (образец)

Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение "ЦРР - детский сад №116 г. Орска"										
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК					за	_____ 20__ г.				
_____, таб. № 0000000										
Отработано										
Подразделение										
Должность										
Ставка										
Ст. вычеты										
На начало периода										
ФСС										
<i>(Основное место работы)</i>										
На начало периода										
Код	Начисление / Удержание				Время		Начислено	Удержано		
					дн.	час.				
00000103	Больничный									
00000202	НДФЛ									
ИТОГО										
00000003	Выплата зарплаты									
ИТОГО выплачено										
ВСЕГО										
На конец периода										
Бюджет										
<i>(Основное место работы)</i>										
На начало периода										
Код	Начисление / Удержание				Время		Начислено	Удержано		
					дн.	час.				
00000101	Оклад									
00000105	Больничный за счет работодателя									
00000124	Вредность									
00000146	Повышающий коэффициент стимулирующего характера									
00000149	Доплата за увеличение объема работ (обслуживающий персонал)									
00000145	Премия разовая									
	Районный коэффициент									
00000202	НДФЛ									
00000206	Профсоюзные взносы									
ИТОГО										
00000003	Выплата зарплаты									
ИТОГО выплачено										
ВСЕГО										
На конец периода										
<i>(Работа по внутреннему совместительству)</i>										
На начало периода										
Код	Начисление / Удержание				Время		Начислено	Удержано		
					дн.	час.				
00000101	Оклад									
00000124	Вредность									
00000146	Повышающий коэффициент стимулирующего характера									
	Районный коэффициент									
00000202	НДФЛ									
00000206	Профсоюзные взносы									
ИТОГО										
ВСЕГО										
На конец периода										
ВСЕГО										
На конец периода										
НДФЛ за _____ 20__ г.										
			Доход		Скидки		Ст. вычеты		Налог	

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МДОАУ «ЦРР – детский сад № 116 г.
Орска»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОАУ «ЦРР –
детский сад № 116 г. Орска»

Шалугина О.А.

Протокол № 2 от 31.10.2022 г.

Пьянкова Л.В.

Приказ № 77 от 31.10.2022 г.

**Лист ознакомления работников
МДОАУ «ЦРР - детский сад № 116 г. Орска»
с коллективным договором:**

№	Ф.И.О.	Дата	примечание
1.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			