

Первичная профсоюзная организация  
Профсоюза работников народного  
образования и науки РФ  
МАДОУ Детский сад №16 «Звездочка»  
Председатель \_\_\_\_\_ Деньгина Л.В.  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022г.

Муниципальное автономное дошкольное  
образовательное учреждение Детский сад № 16  
«Звездочка» с. Кашино

Заведующий \_\_\_\_\_ Горбунова Э.А.  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2022 - 2025 г. г.**

Муниципальное автономное дошкольное  
образовательное учреждение Детский сад № 16  
«Звездочка» с.Кашино

Утвержден на собрании трудового коллектива  
Протокол №\_\_\_ от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022г

## **Раздел 1. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

**1.2.** Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель** МАДОУ Детский сад № 16 «Звездочка» в лице заведующего Горбуновой Эльвиры Александровны (далее – Работодатель);

**Работники** образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Деньгиной Людмилы Викторовны (далее – первичная профсоюзная организация).

**1.3.** Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашение между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 г.г., Соглашения между администрацией муниципального образования СГО, Управлением образования муниципального образования СГО и районной организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

**1.4.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

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

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

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

**1.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

**1.8. Работодатель обязуется:**

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

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

### **1.9. Стороны договорились:**

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

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

## **Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

### **2.1. Работодатель обязуется:**

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

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

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

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

**2.1.5.** Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601.

Объём педагогической работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

**2.1.6.** Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее,

чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (*п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г.*) (или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования, Управлением образования муниципального образования и районной организацией Профсоюза).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**2.1.7.** Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

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

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

**2.1.9.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном в Пр. № 3).

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

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

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

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

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

**2.1.14.** Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме (Приложение № 1), предусматривая

обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

**2.1.15.** В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

**2.1.17.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

**2.1.18.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

**2.1.19.** Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

## **2.2. Стороны договорились:**

**2.2.1.** Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

**2.2.2.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также

- лица предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической

деятельностью;

- председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;

- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

**2.2.3.** Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

**2.2.4.** Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 10 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

**2.2.5.** Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определённом правилами внутреннего трудового распорядка.

### **2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**2.3.1.** Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

**2.3.2.** Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

### **2.4. Работники обязуются:**

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

**2.4.2.** Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

## **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

### **3.1. Работодатель обязуется:**

**3.1.1.** Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

**3.1.2.** Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращённую продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю (Приложение № 4); педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

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

**3.1.4.** В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а

также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**3.1.5.** Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

**3.1.6.** Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

**3.1.7.** Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

**3.1.8.** Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

**3.1.10.** Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

**3.1.11.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 3 ).

**3.1.12.** Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 6 ) по результатам специальной оценки условий труда.

**3.1.13.** Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической длительной отпуск

сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года. (Приложение № 4).

**3.1.14.** Устанавливать рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учётом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:

сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по желанию работника.

### **3.2. Стороны договорились:**

**3.2.1.** Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №2 );
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ) (приложение № 17)
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**3.2.2.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

- матерям, имеющим детей – первоклассников - 1 день (1 сентября);
  - при переезде на новое место жительства - 3 дня;
- (отпуска с сохранением заработной платы могут устанавливаться за счёт внебюджетных средств).

**3.2.3.** Работодатель обеспечивает возможность приема пищи для воспитателей, младших воспитателей (обед в группах) и специалистов, которые выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, в специально отведенном для этой цели помещении – министоловая.

## **Раздел 4. Оплата и нормирование труда**

### **4.1. Стороны договорились:**

**4.1.1.** Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:



Положение об оплате труда (Приложение № 5), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о выплатах стимулирующего характера.

Положение об оказании материальной помощи (Приложение № 6).

Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (Приложение № 7).

Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации (Приложение № 8).

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год (Приложение № 9).

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входит представитель выборного профсоюзного органа. В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов, в состав указанных комиссий не включается руководитель и главный бухгалтер.

Все положения, как правило, являются приложениями к коллективному договору.

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

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

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет по согласованию с выборным профсоюзным органом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, утвержденным постановлением Главы муниципального образования от 24.08.17г. № 408.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады),

ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

**4.1.4.** Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

**4.1.5.** Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

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

**4.1.7.** *Для образовательных учреждений (их структурных подразделений), расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа):* Повышать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности (рабочем поселке, поселке городского типа) на 25 %. Перечень должностей, по которым производится данное повышение, утвержден постановлением Правительства Свердловской области № 708-ПП от 12.10.2016 г.

**4.1.8.** При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

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

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом. Совершенствование системы оплаты труда работников осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**4.1.9.** Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**4.1.10.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме,

приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

**4.1.11.** В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

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

**4.1.12.** За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется, заработная плата в полном размере.

**4.1.13.** Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

**4.1.14.** При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

**4.1.15.** Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

## **4.2. Работодатель обязуется:**

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

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

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

**4.2.4.** Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие

праздничные дни в соответствии с законодательством. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

**4.2.5.** Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 6 и 21 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

**4.2.6.** При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

**4.2.7.** В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

**4.2.8.** После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения действия квалификационной категории.

**4.2.9.** В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности согласно перечню должностей (*нр.*

№5). В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей.

*(п. 3.5.5. Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г., Соглашения между администрацией муниципального образования, Управлением (отделом) образования муниципального образования и районной (городской) организацией Профсоюза)*

**4.2.10.** Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

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

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в той же организации.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет

педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

**4.2.11.** Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

**4.3.** Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с Пр. № 2, (п. 3.2.10. и Приложение № 2 Соглашения между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 гг., Соглашения между администрацией муниципального образования, Управлением (отделом) образования муниципального образования и районной (городской) организацией Профсоюза).

## **Раздел 5. Охрана труда и здоровья.**

### **5.Работодатель обязуется:**

**5.1.1.** Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 212 ТК РФ).

**5.1.2** Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-

гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

**5.1.3** Разработать перечень мероприятий для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовать их проведение с первичной профсоюзной организацией. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 10 ).

**5.1.4.** Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе. (ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 22 сентября 2021 г. N 650н ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРИМЕРНОГО ПОЛОЖЕНИЯ О КОМИТЕТЕ (КОМИССИИ) ПО ОХРАНЕ ТРУДА).

**5.1.5.** Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведения административно-общественного контроля.

**5.1.6.** Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0, 7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением.

**5.1.7.** Создать комиссию по обучению и проверке знаний по охране труда в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки требований охраны труда»).

Проводить инструктаж по охране труда под роспись не реже 1 раза в 6 месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в 3 года (ст. 212 ТК РФ).

**5.1.8.** Обеспечивать работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

- 5.1.9.** Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям» утвержденному ПРИКАЗОМ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 6 декабря 2021 г. N 1122н ОБ УТВЕРЖДЕНИИ НАЦИОНАЛЬНОГО КАЛЕНДАРЯ ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ ПРИВИВОК, КАЛЕНДАРЯ ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ ПРИВИВОК ПО ЭПИДЕМИЧЕСКИМ ПОКАЗАНИЯМ И ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ ПРИВИВОК.

В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников (до 1 апреля 2021 года - в соответствии с «Перечнем вредных и (или)



опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302н, с 1 апреля 2021 года - в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» и Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

**5.1.10.** Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно;

Предоставить лицам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка с предоставлением работником справки от медицинской организации о прохождении им диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);

**5.1.11.** В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 г. № 100-УГ, работники по их заявлению освобождаются от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в следующем порядке:

- работники, получающие профилактическую прививку двухкомпонентной вакциной, освобождаются от работы в каждый из дней получения первого и второго компонентов вакцины;

- работники, получающие профилактическую прививку однокомпонентной вакциной, освобождаются от работы в день получения однокомпонентной вакцины.

**5.1.12.** Провести специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ. Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет.

**5.1.13.** Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск в соответствии со статьями 92, 117 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению № 11;

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению № 12.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) Положением об оплате труда по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

**5.1.14.** Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

**5.1.15.** Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н и приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010г. № 777н и согласно приложению № 13.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя. Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н.

**5.1.16.** Обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. №1122н согласно приложению № 14.

**5.1.17.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

**5.1.18.** Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

**5.1.19.** На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

**5.1.20.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время

устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

**5.1.21.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должности и видам выполняемых работ с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

**5.1.23.** Обеспечивать доступность представителям Профсоюзной организации (уполномоченному по ОТ) для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения по охране труда.

## **5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**5.2.1.** Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

**5.2.2.** Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

**5.2.3.** Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

**5.2.4.** Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

**5.2.5.** Участвовать в расследовании несчастных случаев.

**5.2.6.** Принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по приемке образовательного учреждения.

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

## **Раздел 6. Социальные гарантии.**

### **6.1. Стороны договорились:**

**6.1.1.** По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

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

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

## **6.2. Работодатель обязуется:**

**6.2.1.** Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санаторий-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы. Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, на основании соглашения с работодателем о временной дистанционной работе, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

## **6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

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

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

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

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

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

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

**6.3.7.** Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

**6.3.8.** Ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

## **Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

**7.1.1.** Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В состав наблюдательного совета от работников включается представитель первичной профсоюзной организации (председатель первичной профсоюзной организации).

**7.1.2.** Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

**7.1.3.** Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

**7.1.4.** На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной организации Профсоюза).

**7.1.5.** Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации) бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику (предоставлен кабинет педагога – психолога, компьютер)

**7.1.6.** Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

**7.1.7.** Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

**7.1.8.** Устанавливать доплаты в размере 23% (должностного оклада) работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации Приложение № 15, в размере 10% (от МРОТ) уполномоченному по охране труда за организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией из фонда оплаты труда. Приложение № 16. *(конкретные размеры доплат устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации).*

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

**7.1.10.** Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

**7.1.11.** Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

**7.1.12.** Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников образовательной организации).

**7.1.13.** Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно (в день, установленный городским (районным) отраслевым соглашением). Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

## **7.2. Стороны договорились:**

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

**7.2.2.** Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

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

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

**7.2.7.** Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

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

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

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

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

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

**7.2.8.** В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

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

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

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

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

### **7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

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

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

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

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

**7.3.4.** При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

**7.3.5.** Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

**7.3.6.** Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

**7.3.7.** Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

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

**7.3.9.** Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

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

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

**7.3.12.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

## **Раздел 8. Разрешение трудовых споров.**

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

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

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

## **Раздел 9. Заключительные положения.**



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

**9.2.** Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

**9.3.** Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

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

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

<p>СОГЛАСОВАНО          Председатель с профсоюзным комитетом          первичной профсоюзной организации          (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___)          Первичной профсоюзной организации          _____ Л.В. Деньгина</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ          Заведующий МАДОУ № 16          _____ Э.А. Горбунова          приказ № _____ от _____</p>
--	--

## Положение

### О профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических работников

#### 1. Общие положения

**1.1.** Настоящее Положение разработано в соответствии Конституцией РФ, пунктом 5 части 3 статьи 28, пунктом 7 части 1 статьи 48 Закона РФ от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 16 «Звездочка».

**1.2.** Настоящее Положение является документом, регламентирующим работу муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 16 «Звёздочка» (далее - МАДОУ) по дополнительному профессиональному образованию по профилю педагогической деятельности через повышение квалификации педагогов.

**1.3.** Положение устанавливает порядок направления педагогов на повышение квалификации, профессиональную переподготовку и последующую отчетность.

#### 2. Цели и задачи повышения квалификации

**2.1.** Повышение квалификации – один из видов дополнительного профессионального образования. Целью повышения квалификации является обновление теоретических и практических навыков специалистов в связи с повышением требований к уровню профессиональных знаний и необходимостью освоения современных методов решения задач, стоящих перед МАДОУ в современных условиях, подготовка педагога как субъекта профессиональной деятельности.

#### 2.2. Задачи повышения квалификации педагогических работников:

- максимальное удовлетворение запросов педагогов на курсовую переподготовку;
- организация непрерывного профессионального образования педагогических кадров через систему повышения квалификации;
- развитие и совершенствование системы дистанционного обучения педагогических кадров;
- развитие и совершенствование информационно - технической базы для обеспечения непрерывного профессионального образования педагогических кадров МАДОУ;

- организация мониторинга профессионального роста педагогов.

### **3. Организация повышения квалификации педагогических работников**

Система повышения квалификации педагогов реализует следующие направления: повышение квалификации, стажировка, профессиональная переподготовка.

**3.1.** Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

- краткосрочные курсы (не менее 72 часов);
- тематические проблемные семинары (от 72 - до 100 часов);
- длительные курсы (свыше 100 часов);
- стажировка (формирование и закрепление на практике профессиональных умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки);
- специальное обучение (курсы), организуемое в других регионах (в том числе дистанционное);
- экспериментирование в практике, активное участие в школьных методических мероприятиях;
- самообразование.

**3.2.** Основной целью стажировки является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется также в целях изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

**3.3.** Целью профессиональной переподготовки специалистов является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, необходимым для выполнения нового вида профессиональной педагогической деятельности. По результатам прохождения профессиональной переподготовки специалисты получают диплом государственного образца, удостоверяющий их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере.

**3.4.** Повышение квалификации и профессиональная переподготовка педагогов МАДОУ может проводиться с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы, по индивидуальным образовательным программам, дистанционно.

**3.5.** Основанием для издания приказа о направлении на курсы повышения квалификации являются:

- план повышения квалификации педагогических работников;
- вызов на учебную сессию обучающей организацией;
- заявление педагога.

**3.6.** Периодичность прохождения учителями повышения квалификации устанавливается администрацией МАДОУ, но не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности педагогов.

### **4. Формы повышения квалификации педагогических работников**

**4.1.** Система повышения квалификации педагогов организуется в следующих формах:

- коллективные (деятельность МО, тематические педсоветы, семинары-практикумы, методические недели и месячники, участие в профессиональных конкурсах, работа в творческих группах);

- индивидуальные (наставничество, методическая консультация, самообразование и др.).

## **5. Отчётность о повышении квалификации**

**5.1.** Слушатели, успешно прошедшие курс обучения системы повышения квалификации работников образования, предоставляют документы государственного образца:

- удостоверение о повышении квалификации - для лиц, прошедших краткосрочное обучение или участвовавших в работе тематических и проблемных семинаров по программе в объеме от 72 до 100 часов;
- свидетельство о повышении квалификации - для лиц, прошедших обучение по программе в объеме свыше 108 часов;
- справку установленного образца о краткосрочном обучении или сертификат участия в работе тематических и проблемных семинаров в объеме до 72 часов.

Сведения о результатах повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов предоставляются в ДООУ не позднее, чем через 3 дня после прохождения обучения.

Результаты работы во временных творческих группах, педагогических советах, МО, других методических мероприятиях предоставляются в виде письменных материалов о проделанной работе (план работы, материалы заседаний, публикации, аналитические отчеты, реферирование литературы, методические материалы и др.).

<p>СОГЛАСОВАНО          Председатель с профсоюзным комитетом          первичной профсоюзной организации          (протокол от « ___ » _____ 20__ г. № ___ )          Первичной профсоюзной организации          _____ Л.В. Деньгина</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ          Заведующий МАДОУ № 16          _____ Э.А. Горбунова          приказ № _____ от _____</p>
---	--

## Положение Правила внутреннего трудового распорядка

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны и приняты в соответствии с требованиями статей 189 – 190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом дошкольного образовательного учреждения.

### 1. Общие положения

Настоящие Правила – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила способствуют эффективной организации работы коллектива, укреплению трудовой дисциплины, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками.

Настоящие Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников МАДОУ и является приложением к коллективному договору.

Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией МАДОУ и выборным представительным органом работников – профкомом

### 2. Порядок приёма и увольнения работников

**2.1.** Работники МАДОУ «Детский сад № 16» реализуют право на труд путем заключение трудового договора.

Трудовой договор является соглашением между работником и работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять работу по определенной специальности, квалификации и должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Трудовые договоры заключаются:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок (от одного до пяти лет).
- время выполнения определенной работы.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

Трудовой договор заключается в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Заключение трудового договора считается фактическим допущением к работе независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

**2.2.** Поступающий на работу при приеме предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев поступления на работу впервые или на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний - для специалистов;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справку о судимости.

**2.3.** Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний - для специалистов.

**2.4.** Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- рассмотрение с работодателем вопроса возможности трудоустройства;
- обсуждение и согласование сторонами условий трудового договора: обязательных и дополнительных;
- оформление и подача работодателю заявления о приеме на работу;
- оформление, заключение и подпись сторонами трудового договора;
- издание приказа о приеме на работу, ознакомление с ним работника под роспись (в приказе должно быть указано наименование места работы (структурного подразделения), должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и штатным расписанием ДОУ).

**2.5.** При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись (ст.68 ТК РФ)

- с правилами внутреннего трудового распорядка,
- коллективным договором,
- должностными инструкциями,
- с приказами и инструкциями по охране труда;

- инструкциями по противопожарной безопасности, охране жизни и здоровья детей;

- инструкция по борьбе с терроризмом;

- Устав.

**2.6.** При заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон испытание в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть указано в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

В период испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- лицам, не достигших 18 лет;

- беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;

- лицам, окончившим имеющую государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания учебного заведения;

- при переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя — шести месяцев.

В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

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

При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы осуществляется администрацией ДООУ без согласования с выборным профсоюзным органом ДООУ и без выплаты выходного пособия.

**2.7.** Со всеми вновь поступающими работниками обязательно проведение вводного инструктажа, вводного противопожарного инструктажа, первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности на рабочем месте.

**2.8.** На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

**2.9.** При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется в ДООУ.

**2.10.** Перевод работника на другую работу производится только с его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных в ч. 2,3 статьи 72.2 ТК РФ. При этом работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

**2.11.** Администрация ДООУ не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

**2.12.** В связи с изменениями в организации работы МАДООУ (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и воспитания и т. п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по

специальности, квалификации изменение определенных сторонами условий трудового договора: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другое. Работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

**2.13.** Срочный трудовой договор, заключённый на определённый срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чём работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок (ст. 79 ТК РФ).

**2.14.** Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа МАДОУ.

**2.15.** Трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты по инициативе работника, либо по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных статьями 80 и 81 ТК РФ.

**2.16.** Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор (п. 1,2 ст.336 ТК РФ) с педагогическим работником:

- за повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью ребёнка.

**2.17.** В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении, а также по письменному заявлению работника выдать копии документов, связанных с его работой, и произвести выплату всех сумм, причитающихся работнику.



### **3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

**Администрация МАДОУ обязана:**

**3.1.** Предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором.

**3.2.** Создать на всех рабочих местах безопасные условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

В соответствии со статьей 214.2 Трудового кодекса Российской Федерации изменения:

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

3.2.2. вести электронный документооборот в области охраны труда;

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

**3.3.** Правильно организовывать труд работников, т. е. чтобы каждый имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно до начала получаемой работы, был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течение всего рабочего дня.

В соответствии со статьей 214, 216.2, 216.3 Трудового кодекса Российской Федерации изменения:

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

3.3.2 обеспечить:

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

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- 
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением

трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения; их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

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

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

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

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

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

- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

3.3.3 незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда;

**3.4.** Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

**3.5.** Рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных при проверках нарушениях трудового законодательства РФ, принимать меры по их устранению и письменно сообщать в профорганы о принятых мерах.

**3.6.** Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты РФ, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров.

**3.7.** Обеспечить соблюдение требований Устава МАДОУ и Правил внутреннего трудового распорядка.

**3.8.** Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение: создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.

**3.9.** Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников МАДОУ и детей.

**3.10.** Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарём для организации эффективной работы.

**3.11.** Осуществлять контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

**3.12.** Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МДОУ, поддерживать и поощрять лучших работников.

**3.13.** Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

**3.14.** Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату.

**3.15.** Работодатель обязан отстранять от работы (не допускать к работе) работника детского сада (ст.76 ТК РФ):

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Заведующий отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

**3.16.** Предоставлять отпуска работникам МАДОУ в соответствии с утверждённым графиком.

**3.17.** О времени начала отпуска работодатель обязан известить работника письменно не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

#### **4. Основные права и обязанности работников**

## **Работники ДОУ обязаны:**

**4.1.** Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ, соответствующие должностные инструкции (ст.189 ТК РФ).

**4.2.** Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей.

**4.3.** Систематически повышать свою квалификацию.

В соответствии со статьей 215 Трудового кодекса Российской Федерации изменения:

4.3.1. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырьё и материалы, применять технологию;

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

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

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

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

**4.4.** Неукоснительно соблюдать требования охраны труда и техники безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации (ст.216 – 231 ТК РФ). Соблюдать правила пожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

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

**4.6.** Беречь личное имущество и имущество МАДОУ, соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу.

**4.7.** Проявлять заботу о воспитанниках, быть внимательными, учитывать индивидуальные психические особенности детей, их положение в семьях;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему

несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

**4.8.** Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с детьми, их родителями, администрацией, педагогами и работниками МАДОУ.

**4.9.** Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную в МАДОУ документацию.

**4.10.** При увольнении сдать материальные ценности, закреплённые за ним, его группой ответственному лицу под роспись.

В соответствии со статьей 216, 216.2 Трудового кодекса Российской Федерации изменения:

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

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

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

**4.14** обучение по охране труда за счет средств работодателя;

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

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

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

**4.18** обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

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

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

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

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

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

**4.24** Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов; о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

**Воспитатели и специалисты МАДОУ обязаны:**

**4.25.** Уважать личность ребёнка, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности.

**4.26.** Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребёнка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение детей; выполнять требования мед. персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях образовательного учреждения и на детских игровых площадках.

**4.27.** Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьёй ребёнка по вопросам воспитания и обучения, проводить родительские собрания,



консультации, заседания родительского комитета, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнёров.

**4.28.** Следить за посещаемостью детей своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях медсестре, доводить до сведения администрации причины долгого отсутствия (воспитатель).

**4.29.** Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям, изготавливать необходимые дидактические пособия, игры, в работе с детьми использовать технические средства обучения.

**4.30.** Участвовать в работе педагогических советов. Изучать методическую литературу, знакомиться с опытом работы других воспитателей, постоянно повышать свою квалификацию.

**4.31.** Вести информационную работу в методическом кабинете, подбирать методический материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую информацию для родителей.

**4.32.** Совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении МАДОУ.

**4.33.** В летний период организовывать оздоровительные мероприятия на участке под непосредственным руководством врача, зам. зав. по УВР (воспитатель).

**4.34.** Работать в тесном контакте с администрацией, специалистами, другими педагогами и младшими воспитателями своей группы.

**4.35.** Чётко планировать коррекционно-образовательную и воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов; соблюдать правила и режим ведения документации.

**4.36.** Допускать на свои занятия администрацию и представителей общественности по предварительной договорённости с администрацией МАДОУ.

**4.37.** Нести материальную ответственность за дидактические пособия, предметно-развивающую среду своей группы, кабинета.

## **5. Рабочее время и его использование**

**5.1.** МАДОУ работает в дневном режиме с 07. 30 ч. – 17. 30 ч.

**5.2.** В МАДОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется из расчёта не более 36 часов в неделю, согласно графиков работы, утвержденных заведующим МАДОУ.

**5.3.** Графики работы утверждаются заведующим МАДОУ и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха 14.00 – 14.30 и питания. Графики объявляются работникам под подпись.

**5.4.** Администрация организует учёт рабочего времени и его использования всеми работниками МАДОУ.

**5.5.** В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии таковой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности.

**5.6.** Работа в ДОУ не проводится в праздничные дни, установленные законодательством Российской Федерации.

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

**5.7.** Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

**5.8.** Работники, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, в этот день к работе не допускаются.

**5.9.** На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случаях неявки сменяющего работник заявляет об этом заведующему МАДОУ или лицу его заменяющему, который принимает меры по замене работника.

В соответствии со статьей 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации (изменения)

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

**5.11.** При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

**5.12.** Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности

### **5.13. Запрещается в рабочее время:**

- отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (всевозможные слеты, семинары, спортивные соревнования, занятия художественной самодеятельностью, туристические поездки);

- изменять по своему усмотрению графики работы;

- самовольно покидать рабочее место;

- курить в помещении ДОУ и близлежащей территории в рабочее время.

## **6. Организация и режим работы ДОУ**

**6.1.** Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

**6.2.** Заседания педагогического совета проводятся не реже 4 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.

**6.3.** Организация работы работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала образовательной организации в каникулярный период, в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за

детьми) и в случаях временного перехода на реализацию образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения

6.3.1. Периоды каникулярного времени, периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий) являются рабочим временем работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (УВП и ОП).

6.3.2. На каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий уточняется режим рабочего времени УВП и ОП.

Режим рабочего времени работников из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей (Приложение № 2).

6.3.3. Работники из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При привлечении работников из числа УВП и ОП к данным работам работодатель обязан соблюдать правила нормирования труда.

Работы, не требующих специальных знаний и квалификации, могут поручаться работнику из числа УВП и ОП только вместо исполнения работником своих непосредственных обязанностей в случае, если он свободен от их исполнения.

6.4. Очерёдность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с мнением выборного органа первичной профсоюзной организации с учётом необходимости обеспечения нормальной работы МАДОУ и благоприятных условий для отдыха работников.

6.5. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению утверждённый график работы, расписание занятий;
- отменять занятия и перерывы между ними;
- называть детей по фамилии;
- говорить о недостатках и неудачах ребёнка при других родителях и детях;
- громко говорить во время сна детей в групповых помещениях;
- отдавать детей посторонним лицам без письменного заявления родителей (законных представителей) обучающихся; отпускать детей домой одних по просьбе родителей;
- удлинять или сокращать продолжительность занятий (форм непрерывной непосредственно образовательной деятельности) с детьми;
- оставлять детей без присмотра;
- допускать присутствие в группах посторонних лиц;
- говорить на повышенных тонах, браниться, выражаться нецензурными словами;
- применять меры психического и физического насилия к детям.

**6.6.** Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях в МАДОУ по согласованию с администрацией.

**6.7.** Не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

**6.8.** В помещениях МАДОУ запрещается:

- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить в помещениях и на территории детского сада;
- употребление алкогольных напитков, пиво, наркотических и психотропных веществ.

## **7. Поощрения работников**

**7.1.** За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почётной грамотой;
- занесение на Доску Почета.

**7.2.** Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профкомом МАДОУ.

**7.3.** Поощрения объявляются приказом заведующей МАДОУ и доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

**7.4.** За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

## **8. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины**

**8.1.** Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовым договором обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применения иных мер, предусмотренных действующим законодательством РФ. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ).

**8.2.** Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания, за прогул без уважительной причины, а также за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочей смены более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

**8.3.** За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделённым правом приёма и увольнения данного работника – заведующим МАДОУ.

**8.4.** До применения дисциплинарного взыскания с работника должно быть затребовано письменное объяснение.

Отказ работника дать письменное объяснение о нарушении им трудовой дисциплины не может служить препятствием для применения взыскания, такой отказ оформляется актом с указанием присутствующих двух свидетелей.

**8.5.** Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - не позднее двух лет со дня его совершения.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

**8.6.** Взыскание объявляется приказом по детскому саду. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику, подвергнутому взысканию под роспись в трёхдневный срок со дня издания. Отказ работника удостоверить своей подписью факт предъявления ему приказа (распоряжения) о наложении на него дисциплинарного взыскания не имеет юридического значения и не влияет на действительность объявленного взыскания. Такой отказ оформляется подписью соответствующего должностного лица на приказе (распоряжении) с указанием присутствующих свидетелей.

**8.7.** Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять с его работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

**8.8.** Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством РФ.

Орган, рассматривающий трудовой спор, вправе учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к труду, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

**8.9.** В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику, подвергнутому взысканию, не применяются.

**8.10.** Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

**8.11.** Педагогические работники, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по

отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

**8.12.** Педагоги МАДОУ могут быть уволены за:

- применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников. (Ст.336 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МАДОУ (Ст.336 ТК РФ)

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b>          Председатель с профсоюзным комитетом          первичной профсоюзной организации          (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___ )          Первичной профсоюзной организации          _____ Л.В. Деньгина</p>	<p><b>УТВЕРЖДАЮ</b>          Заведующий МАДОУ № 16          _____ Э.А. Горбунова          приказ № _____ от _____</p>
--	---

**Положение**  
**Ежегодный дополнительный отпуск работникам с ненормированным  
 рабочим днём**

Профессии или должности	Продолительно сть дополнительного отпуска (в рабочих днях)
Заведующая МАДОУ	3
Старший воспитатель МАДОУ	3
Заведующий хозяйственной частью (завхоз)	3

<p>СОГЛАСОВАНО          Председатель с профсоюзным комитетом          первичной профсоюзной организации          (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___ )          Первичной профсоюзной организации          _____ Л.В. Деньгина</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ          Заведующий МАДОУ № 16          _____ Э.А. Горбунова          Приказ № _____ от _____</p>
---	--

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года

#### 1. Общие положения

- Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (далее – Положение) разработано в соответствии

- со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, ч. 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона № 273 – ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации»,

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016г.

**№644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»,**

- Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее соответственно – педагогические работники, номенклатура)

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года (далее – длительный отпуск) педагогическим работникам

#### 2. Порядок и условия предоставления длительного отпуска

2.1. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе 1 номенклатуры должностей педагогических работников, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

2.2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются руководителем по согласованию с представительным органом работников.



2.3. Длительный отпуск педагогическим работникам учреждения предоставляется без сохранения заработной платы.

2.4. Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется педагогическим работникам, имеющим на него право до начала учебного года, в порядке очередности по личному заявлению педагогического работника. Отпуск не может быть разделен на части.

2.5. Решение о предоставлении (об отказе предоставления) педагогическому работнику длительного отпуска принимает заведующий учреждения не позднее 14 календарных дней с момента подачи соответствующего заявления и оформляется соответствующим приказом.

2.6. Приказ руководителя учреждения об отказе предоставления педагогическому работнику длительного отпуска должен быть оформлен в письменном виде с обоснованием причин отказа, а также должен содержать информацию о возможных сроках его предоставления.

2.7. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы (должность).

2.8. Работодатель имеет право вызвать работника из длительного отпуска до его окончания в связи с производственной необходимостью.

2.9. Работник имеет право вернуться из длительного отпуска до его окончания, предупредив работодателя в письменном виде за три дня до выхода из длительного отпуска.

2.10. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации учреждения.

2.11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом.

2.12. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

2.13. Время длительного отпуска не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, а также право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

2.14. Возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются Уставом организации.

2.15. Педагогические работники, работающие по совместительству, пользуются правом предоставления длительного отпуска по основному месту работы.

### **3. Порядок исчисления стажа непрерывной педагогической работы**

3.1. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается

3.1.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору.

3.1.2. Периоды, фактически проработанного Времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если

продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования при условии, что работа в указанных органах предшествовала педагогической работе, составляет не более трёх месяцев;

3.2. Стаж непрерывной педагогической деятельности не прерывается в следующих случаях:

3.2.1. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет).

3.2.2. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

**3.2.3 Работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях, негосударственных образовательных и организациях, имеющих государственную аккредитацию.**

Настоящее положение является неотъемлемым приложением к Коллективному договору.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются руководителем учреждения и согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b>                  Председатель с профсоюзным комитетом                  первичной профсоюзной организации                  (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___ )                  Первичной профсоюзной организации                  _____ Л.В. Деньгина</p>	<p><b>УТВЕРЖДАЮ</b>                  Заведующий МАДОУ № 16                  _____ Э.А. Горбунова                  приказ № _____ от _____</p>
--	---

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников общеобразовательного (дошкольного) учреждения**

#### *Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 16 «Звездочка»*

#### **Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников образовательного учреждения МАДОУ №16 «Звездочка» разработано на основании постановления Главы СГО № 408 от 24.08.2017 года, разработанное в соответствии и наряду с коллективным договором устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

1.2. Заработная плата каждого работника образовательного учреждения МАДОУ №16 устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами МАДОУ №16.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышений к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (в том числе, устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определённый период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. При определении размера оплаты труда работников ОУ учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации;
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

б) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда

1.6. Заработная плата работников ОУ предельными размерами не ограничивается.

1.7. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Миниобрнауки РФ приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предоставлении диплома доктора наук).

1.8. 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, изменения в выплате заработной платы производятся после окончания соответствующего периода.

1.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же ОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1 Оплата труда работников ОУ включает в себя:

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

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

### 3. Оплата труда педагогических работников

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре музыкальный руководитель	18 000
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	18 000 18 000
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед;	18 000 18 000

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию повышаются в следующих размерах:

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

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

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

4) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (п. 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г.) – на 20 процентов сроком на два года;

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

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

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда ОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом данных повышений.

3.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.4. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

#### 4. Оплата труда служащих

##### 4.1. Размеры окладов (должностных окладов) служащих:

Профессиональная квалификационная группа		"Общепромышленные должности служащих первого уровня"
1 квалификационный уровень	делопроизводитель;	8 200,00
Профессиональная квалификационная группа		"Общепромышленные должности служащих второго уровня"
Профессиональная квалификационная группа		"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	8 300,0
1 квалификационный уровень	Повар	8 600,00

4.2. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## 5. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих образовательного учреждения:

1 квалификационный разряд	8300
2 квалификационный разряд	8300
3 квалификационный разряд	8300
4 квалификационный разряд	8600

Размеры окладов рабочих на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	кастелянша;	8 500
	сторож ;	7700
	уборщик служебных помещений;	8 000
	дворник завхоз	8600
	кладовщик; рабочий по стирке и ремонту спецодежды кухонный рабочий;	8 300 8 000
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	рабочий по обслуживанию и ремонту здания; электрик	8 300

5.2. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## 6. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6.2. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

6.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера:

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

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

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

6.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель ОУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	10%	12%

1. Протокол(заключение) специальной оценки условий труда от 10.03.21г

:

1.Заведующий ДОУ 8 %

2.Педагог-психолог 4%

3.Старший воспитатель 8 %

4..Завхоз 8 %

5.Делопроизводитель 8 %



6.Кастелянша	8%
7.Рабочий по стирке и ремонту белья и спецодежды	8 %
8. Кладовщик	8%
9. Повар	8%
10. Кухонный работник	8%

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Руководитель ОУ осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

6.5. Всем работникам ОУ выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

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

6.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере 100 %.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

	% от оклада
за расширение зоны обслуживания	70 %
за работу в группах раннего возраста (мл.	830,00

воспитатель) воспитатель	
за организацию работы в рамках общественно-государственного управления ( <i>председателю первичной профсоюзной организации,</i>  <i>- уполномоченному по охране труда) от МРОТ</i>	23%  10 %

6.9. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

6.10. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

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

6.11. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг (платные образовательные услуги), ОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности с оплатой труда на условиях, установленных настоящим Положением.

Предусмотрены и компенсационные выплаты в штатном расписании МАДОУ № 16.

№ п/п	Виды доплат	Размер оплаты, % к должностному окладу	Примечание
1.	За работу в ночное время	35%	
2.	За работу в выходные и праздничные дни ( по факту праздничных дней)	В соответствии со ст. 153 ТК РФ	

3.	За работу с неблагоприятными условиями труда : с тяжелыми и вредными условиями труда	4% 8%	Проведенная специальная оценка условий труда
4.	Доплата за выполнение работ различной квалификации	50%	
5.	За совмещение должностей	70%	
6.	За расширение зоны обслуживания	70%	
7.	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождение от работы	70%	
8	За нагрузку при работе в детском саду № 16 - участие в методическом Совете ДОУ - участие в аттестационной комиссии ДОУ - уполномоченный по защите прав детей - ведение журнала совещаний ДОУ - уполномоченный по ДТП	10% 10% 5% 5% 5% 5%	
9	-Уполномоченный по охране труда 10% от МРОТ	1128,00	
10	Председателю первичной профсоюзной организации 23% от МРОТ	3514,17	

Указанные доплаты утверждаются заведующим МАДОУ № 16 ежегодно при тарификации.

### **7. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.**

7.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

7.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

7.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

#### **7.4. Выплаты стимулирующего характера предусматривают:**

- **постоянные (гарантированные) стимулирующие выплаты** - устанавливаются на год с 1 сентября текущего года, и определяется приказом заведующего на основании протокола заседания комиссии в пределах фонда

оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;

- **ежемесячные стимулирующие выплаты (выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие)** в целях премирования - размер, порядок и условия применения, которых определяются приказом заведующего на основании протокола Комиссии по премированию ОУ (далее – комиссия) в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются. Ежемесячные стимулирующие выплаты зависят от результатов работы за конкретный период.

7.5. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 7, устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих основных условий:

успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

**7.6. К постоянным (гарантированным) стимулирующим выплатам относятся:**

1) Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в данном учреждении (МАДОУ № 16), устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 до 10 лет     10 %

при выслуге лет от 10 лет     15 %

2) Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

- за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности (должностью, профессией, выполняемой работой) работника:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 50 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- за участие в муниципальном , областном , Российском конкурсе «Воспитатель года» в размере     10     % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

#### **Критерии установления размера стимулирующих выплат:**

Размер стимулирующих выплат для педагогических работников, обслуживающего персонала устанавливается следующим образом:

<b>Наименование должности</b>	<b>Критерии</b>	<b>%</b>
<b><i>Педагогические работники</i></b>		

<i>Старший воспитатель</i>	За нагрузку при работе с сайтом ДОУ и КАИС ИРО , сайт ГМУ	25,00
<i>Воспитатель</i>	Стаж педагогической работы в детском саду № 16 - 5 – 10 лет	10,00
	- 10 лет и более	15,00
	За нагрузку при работе в детском саду № 16 - с детьми раннего возраста (до 3-х лет)	10,00
	- с детьми старшей группы	10,00
	- с детьми подготовительной к школе группы	10,00
	-совместные мероприятия с родителями в нетрадиционной форме (круглый стол,викторины,посиделки)	5,00
	-участие в методической работе на уровне ДОУ (консультации,семинары,открытые просмотры, доклады	5,00
	За работу с детьми младшего и среднего дошкольного возраста	10,00
	За сложность работы в разных группах	10,00
	-Индивидуальная работа с детьми	5,00
	- успешную работу с детьми из социально неблагополучных семей	10,00
	Итого:	90,00
<i>Музыкальный руководитель</i>	Стаж педагогической работы: - от 5 -10 лет	10,00
	- 10 лет и более	15,00
	За нагрузки при проведении массовых мероприятий	20,00
	Индивидуальная работа с детьми	10,00
	За работу с детьми младшего и среднего дошкольного возраста	10,00
	За работу с детьми среднего и старшего дошкольного возраста	10,00
	Итого:	75,00
<i>Педагог-психолог</i>	Стаж педагогической работы: - от 5 - 10 лет	10,00
	- 10 лет и более	15,00
	За разработку точной коррекционной деятельности в работе с детьми с отклонениями в поведении	5,00
	За участие в ПМПК	5,00
	За поддержание благоприятного, психологического климата в коллективе	10,00
	Итого:	45,00
<i>Учитель-логопед</i>	Стаж педагогической работы: - от 5 -10 лет	10,00
	- 10 лет и более	15,00
	Индивидуальная работа с детьми	5,00

	За разработку точной коррекционной деятельности при работе с детьми с тяжелыми нарушениями речи	5,00
	За участие в ПМПК	10,00
	Итого:	45,00
Инструктор по физической культуре	Стаж педагогической работы:	
	- от 5 -10 лет - 10 лет и более	10,00 15,00
	Учёт индивидуальных особенностей ребёнка при использовании физической нагрузки	10,00
	За нагрузку при проведении массовых мероприятий	10,00
	Соблюдение охраны жизни и здоровья детей	5,00
	Итого	50,00

Младший обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал.

должность	Наименование работ	руб.
Младшие воспитатели	За помощь в организации одевания детей на прогулку и встреча с прогулки на 1 ставку	2000,00
	За качество выполняемой работы за 1 ставку	1009,51
повар	За качественное и вкусное приготовление блюда на 1 ставку	2000,00
	За контроль своевременности маркировки кухонного инвентаря на 1 ставку	321,51
Кухонный работник	За качество выполняемой работы - за 0,5 ставки	1320,00
Кастелянша	За своевременный и качественный ремонт мягкого инвентаря на 0,2 ставки	420,00
Кладовщику	За своевременное соблюдение сроков по хранению продуктов на 0,7 ставки	1621,20
Завхоз	За работу по тендерам за ДОУ на 1	2000,00

		ставку	
		За своевременное и качественное обеспечение продуктами, с учетом денежных ассигнований на 1,0 ставки	321,51
Электрик		За сложность работы по электричеству на 0,5 ставки	1490,00
Кладовщику		За своевременное соблюдение сроков по хранению продуктов на 0,3 ставки	694,80
Рабочему по стирке белья и спец.одежды		За выполнение норм СанПиН в прачечной на 1 ставку	2000,00
		За качество стирки белья на 1 ставку	316,00
Сторожу		За отсутствие посторонних лиц на территории на 1,0 ставки	3000,00
		За работу сверхдолжностных обязанностей на 1,0 ставки	580,00
Дворнику		За поддержание чистоты, и своевременную уборку от мусора территории прилегающей к детскому саду на 1 ставки	3280,00
Делопроизводителю		За работу по тендерам за 0,5 ставки	1376,76
Уборщик служебных помещений		За сложность работы, за качественную уборку помещений за 1 ставку.	3280,00
Рабочий по обслуживанию здания		За сложность разнообразной работы за 1 ставку	2980,00

8.1. Показатели (критерии) оценки эффективности труда в целях премирования:

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена по одному или нескольким основаниям.

8,2 **Премия** по итогам работы за период выплачивается с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего квартала (получают каждый месяц).

Премия по итогам работы может выплачиваться за:

- успешную организацию (участие) не менее 2 системных исследований, мониторингов индивидуальных достижений воспитанников в течение месяца, обеспечивших стабильные учебные достижения учащихся (положительную динамику) - \_\_\_300\_\_\_ рублей;

- успешную реализацию не менее 2 мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся - \_\_\_250\_\_\_ рублей;

- успешное участие и результаты участия воспитанников в муниципальных, региональных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. (не менее \_15\_ участников) - \_\_\_300\_\_\_ рублей;

- успешное участие (не менее 2) в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг группы", интегрированные курсы, "виртуальная группа", др.) - \_\_\_200\_\_\_ рублей;

- успешную организацию (не менее 2 мероприятий) физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с воспитанниками - \_\_\_300\_\_\_ рублей;

- успешную работу с детьми из социально неблагополучных семей (отсутствие приводов в полицию, отсутствие случаев пропуска детского сада по неуважительным причинам) - \_\_\_100\_\_\_ рублей;

- успешное создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, информационных стендов, музыкального зала и пр.) - \_\_\_150\_\_\_ рублей;

**Премия для старшего воспитателя:**

- успешную организацию (участие) не менее 2 системных исследований, мониторингов индивидуальных достижений воспитанников в течение месяца, обеспечивших стабильные учебные достижения воспитанников (положительную динамику) - \_\_\_400\_\_\_ рублей;

- успешное участие и результаты участия воспитанников в муниципальных, региональных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. (не менее \_15\_ участников) - \_\_\_300\_\_\_ рублей;

- успешное участие (не менее 2) в коллективных педагогических проектах

- \_\_\_300\_\_\_ рублей;

- слежение за сроками прохождения аттестации, подготовка, проведение аттестации педагогов, работа в КАИС \_\_\_500\_\_\_ рублей

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником на очередной учебный год каждому работнику индивидуально определяется перечень показателей эффективности его деятельности.



За выполнение установленных показателей эффективности деятельности в течение квартала работнику выплачивается премия в следующем квартале. Размер премиальной выплаты определяется суммой выплат по установленным данному работнику критериям в случае их достижения.

8.3. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя ОУ применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки РФ -250 рублей

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - 300 рублей

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 600 рублей

4) при награждении Почетной грамотой Главы муниципального образования - 500 рублей

5) в связи с празднованием Дня учителя 500 рублей

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) – 1000 рублей

7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – 1000 рублей;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением 1000 рублей.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников ОУ, принятым руководителем ОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.4. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются положением о материальной помощи, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b>          Председатель с профсоюзным комитетом          первичной профсоюзной организации          (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___)          Первичной профсоюзной организации          _____ Л.В. Деньгина</p>	<p><b>УТВЕРЖДАЮ</b>          Заведующий МАДОУ № 16          _____ Э.А. Горбунова          приказ № _____ от _____</p>
---	---

## ПОЛОЖЕНИЕ

### Об оказании материальной помощи работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №16»

#### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Устав Профсоюза), Положением о Сысертской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и определяет порядок и размер оказания материальной помощи членам Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - члены Профсоюза).

2. Работники имеют право в соответствии с пунктом 4 статьи 7 Устава Профсоюза получать материальную помощь в порядке и размерах, устанавливаемых Президиумом райкома Профсоюза.

#### **II. Порядок оказания материальной помощи членам профсоюза**

2.1. Выплата материальной помощи членам Профсоюза осуществляется:

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия, пожары и т.п.) – 2000 рублей,
- в случае смерти члена Профсоюза (члена семьи) – 2000 рублей, при наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения – 2000 рублей,
- в связи с хищением имущества (кражи, грабежи и др.) – 2000 рублей,
- в связи с рождением ребенка – 2000 рублей.

Основанием для оказания материальной помощи членам Профсоюза является личное заявление, в котором указывается причина, по которой он обращается за оказанием материальной помощи, а также профсоюзный стаж.

2.2.. В зависимости от причины обращения за материальной помощью членами Профсоюза представляются следующие документы:

2.3. В связи с чрезвычайными обстоятельствами - справки, выданные органами местного самоуправления.

2.4. В случае смерти члена Профсоюза (члена семьи) – копия свидетельства о смерти и документ, подтверждающий родство (копия свидетельства о браке,

рождении). При этом к членам семьи относятся родители, супруг(а), дети члена профсоюза.

2.5.. В связи с рождением ребенка – копия свидетельства о рождении

2.6. При наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения -выписка из решения профкома или ходатайство первичной профсоюзной организации, справка из медицинского учреждения об оплате услуг (при оплате медицинских услуг).

2.7.Оказание материальной помощи членам Профсоюза не должно носить регулярный характер.

2.8.Расходы организаций Профсоюза на материальную помощь производятся в пределах суммы по статье «Материальная помощь» согласно смете, утвержденной на заседании профкома МАДОУ «Детский сад №16».

2.9.Выплата материальной помощи конкретному лицу производится по платежным документам согласно порядку ведения кассовых операций в Сысертской районной организации Профсоюза.

### **III. Заключительные положения**

3.1.. В соответствии с пунктом 31 статьи 217 Налогового кодекса Российской Федерации не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения) выплаты, производимые профсоюзными комитетами (в том числе материальная помощь) членам профсоюзов за счет членских взносов, за исключением вознаграждений и иных выплат за выполнение трудовых обязанностей.

3.2..Контроль за соблюдением установленного в организации Профсоюза порядка оказания материальной помощи членам Профсоюза осуществляется вышестоящими органами Профсоюза и контрольно- ревизионной комиссией, выбранной на отчетно-выборной конференции.

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b>          Председатель с профсоюзным комитетом          первичной профсоюзной организации          (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___)          Первичной профсоюзной организации          _____ Л.В. Деньгина</p>	<p><b>УТВЕРЖДАЮ</b>          Заведующий МАДОУ № 16          _____ Э.А. Горбунова          приказ № _____ от _____</p>
---	---

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О порядке привлечения, расходовании и учета средств от приносящей доход деятельности

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке привлечения, расходования и учета средств от приносящей доход деятельности разработано для муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 16

«Звёздочка» (далее – МАДОУ) и регламентирует порядок формирования и расходования средств от приносящей доход деятельности.

1.2. Положение о порядке привлечения, расходования и учета средств от приносящей доход деятельности (далее по тексту — Положение) разработано в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О некоммерческих организациях», Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ», Налоговым Кодексом РФ, Федеральным законом «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», Уставом МАДОУ, нормативными актами федерального и муниципального уровней.

1.3. Под приносящей доход деятельностью в настоящем Положении понимается экономическая деятельность, целью которой является получение дохода, создания дополнительных условий для развития, в том числе совершенствования материально-технической базы, обеспечивающей воспитательно-образовательный процесс, охрану жизни и здоровья участников воспитательно-образовательного процесса, обеспечение безопасности детей в период воспитательно-образовательного процесса, либо решение иных задач, не противоречащих уставной деятельности и действующему законодательству Российской Федерации.

1.4. МАДОУ принадлежит право собственности на денежные средства, имущество и иные объекты собственности, переданные ему физическими и юридическими лицами в форме дара, благотворительности, пожертвования или по завещанию, на продукты интеллектуального и творческого труда, являющиеся результатом его деятельности, а также на доходы от собственной деятельности и приобретенные на эти доходы объекты собственности.

1.5. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием МАДОУ, принимаются на его заседании, которые согласовываются с Советом Учреждения (далее - СУ) и утверждаются заведующим МАДОУ.

1.6. Положение разработано в целях упорядочения деятельности МАДОУ по привлечению и расходованию средств полученных от приносящей доход деятельности.

1.7. Настоящее Положение является локальным актом МАДОУ, утверждается приказом заведующего МАДОУ и согласовывается с СУ.

1.8. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции, в соответствующем порядке. После принятия предыдущая редакция утрачивает силу.

## **2. Порядок формирования привлеченных дополнительных средств**

2.1. МАДОУ является учреждением, которое выполняет функции в интересах общества и содержится за счет бюджета (субсидий) и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.2. Средства, полученные от приносящей доход деятельности (далее по тексту - средства) - средства, поступившие в соответствии с законодательством в распоряжение МАДОУ, кроме бюджетных субсидий.

2.3. Источниками формирования средств от приносящей доход деятельности МАДОУ являются:

2.3.1. Добровольные пожертвования родителей воспитанников МАДОУ и других лиц;

2.3.2. Целевые пожертвования физических или юридических лиц;

2.3.3. Средства от оказания платных услуг, платных образовательных услуг;

2.3.4. Средства, полученные от предпринимательской или приносящей доход деятельности;

2.3.5. Поступления от штрафов, пеней и иных сумм принудительного изъятия.

2.4. Источники, указанные в пункте 2.3. вносятся по безналичному расчету, по квитанции, на счет МАДОУ и составляют перечень средств от приносящей доход деятельности МАДОУ.

2.5. Привлечением средств МАДОУ занимается заведующий совместно с СУ и родителями воспитанников.

2.6. МАДОУ может иметь и использовать средства на следующих условиях:

2.6.1. Их получение разрешено законом и нормативными актами;

2.6.3. Существует Положение о порядке привлечения и расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности, принятое на Общем собрании МАДОУ, согласованное с СУ, утвержденное руководителем МАДОУ.

2.7. Пожертвования, целевые взносы, прочие безвозмездные поступления являются добровольным делом физических, юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц.

2.8. Внесение денежных средств (пожертвований) физическими и (или) юридическими лицами, в том числе родителями (законными представителями воспитанников МАДОУ), возможно только на добровольной основе целевым назначением на лицевой счет МАДОУ.

2.9. Расходование привлеченных дополнительных средств осуществляется на нужды МАДОУ в соответствии с требованиями законодательства.

2.10. Имущество, переданное МАДОУ в виде пожертвования, приходится администрацией МАДОУ.

2.11. Источники финансирования, предусмотренные настоящим Положением, являются дополнительными к основному бюджетному источнику. Привлечение дополнительных источников финансирования не влечет за собой сокращения объемов финансирования МАДОУ.

### **3. Основные понятия**

3.1. Целевые взносы – добровольная безвозмездная передача юридическими или физическими лицами денежных средств, которые должны быть использованы по объявленному (целевому) назначению.

3.2. Пожертвование – дарение вещи (включая деньги, ценные бумаги) или права в общепользовательных целях. В контексте данного Положения общепользовательная цель – развитие МАДОУ.

3.3. Жертвователем — юридическое или физическое лицо (в том числе законные представители воспитанников), осуществляющее добровольное пожертвование.

### **4. Основные направления расходования привлеченных дополнительных средств**

4.1.1. Средства вносятся на внебюджетный банковский счет.

4.2. Расходование средств.

4.2.1. МАДОУ вправе использовать средства на следующие цели:

4.2.1.1. Функционирование и развитие МАДОУ:

- приобретение предметов хозяйственного пользования (моющие и дезинфицирующие средства, мягкий инвентарь, посуда, сантехника и прочее);
- приобретение оборудования, бытовой техники, оргтехники, предметов длительного пользования (игровые формы, мебель, ковры и прочее);
- приобретение нематериальных активов (игрушки, спортивный инвентарь, канцелярские товары, бланочная продукция и прочее);
- приобретение предметов снабжения и расходных материалов (материалы к оргтехнике и прочее);
- оплата работ по содержанию здания и сооружений (оплата текущего ремонта здания и сооружений, оборудования и инвентаря);
- оплата печатной, стендовой продукции;
- оплата услуг по получению документации для ведения образовательной деятельности ДОУ;
- прочие мероприятия.

### **5. Условия привлечения и расходования дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности**

5.1. На принятие пожертвования не требуется чье-либо разрешения или согласия, МАДОУ вправе принимать пожертвования от любых физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц.

5.2. Решение о внесении пожертвования в ДОУ принимается жертвователями самостоятельно с указанием конкретного условия использования имущества

(денежных средств) по определенному назначению, а может и не содержать такого условия.

5.3. Пожертвования, выраженные в денежной форме, целевые взносы физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц перечисляются ими безналично на счет МАДОУ. Иное имущество оформляется в обязательном порядке актом приема-передачи и ставится на баланс МАДОУ в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Расходование средств допускается только в соответствии с их целевым назначением, указанным в протоколе.

5.5. Расходование средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется дошкольным учреждением самостоятельно. Общественный контроль за расходованием доходов и расходов по средствам осуществляется Учредителем МАДОУ и комиссией по распределению средств от приносящей доход деятельности (далее - Комиссия).

5.6. Состав членов Комиссии (который представляет заведующий Учреждения) рассматривается и утверждается на общем родительском собрании Учреждения. Ход рассмотрения и принятое решение фиксируется в протоколе родительского собрания, а состав Комиссии утверждается приказом заведующего.

5.6.1. В состав Комиссии входят:

- представители педагогического совета;
- представители от родительской общественности;
- представитель профсоюзного комитета работников Учреждения.

5.7. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее двух третей общего числа его членов. В случае несогласия с принятым решением, член Комиссии вправе в письменном виде изложить особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу.

5.8. Из состава Комиссии избирается секретарь.

5.9. Секретарь Комиссии:

- организует подготовку материалов к заседанию Комиссии, а также проектов его решений;

- информирует членов Комиссии о месте, времени проведения и повестке дня очередного заседания Комиссии,

- обеспечивает необходимыми справочно - информационными материалами.

- Секретарь Комиссии свою деятельность осуществляет на общественных началах.

5.10. Комиссия ведет протокол, в котором указываются порядок расходования поступивших дополнительных средств с учетом предложений, высказанных руководителем МАДОУ. Нумерация протоколов ведется с начала календарного года. Указанные средства направляются исключительно на нужды МАДОУ.

5.11. Решения Комиссии принимаются на заседании открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих членов Комиссии, оформляется протоколом, который подписывает председатель Комиссии и секретарь, а при необходимости, реализуются путем принятия соответствующих приказов и распоряжений заведующего, если иное не предусмотрено действующим законодательством. Члены Комиссии обладают равными правами при принятии решений.

5.12. Ответственность за правильное использование средств, полученных от приносящей доход деятельности, несет заведующий МАДОУ.

5.13. Комиссия и руководитель МАДОУ организует учет целевых взносов и своевременное оформление документации.

5.14. МАДОУ в обязательном порядке ведет обособленный учет всех операций по использованию пожертвованного имущества, для которого установлено определенное назначение.

5.15. Добровольные пожертвования недвижимого имущества подлежат государственной регистрации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.16. В случаях неурегулированным настоящим разделом Положения применяются нормы Гражданского кодекса РФ.

## **6. Прием привлеченных дополнительных средств (пожертвований)**

Прием пожертвований включает следующие этапы:

6.1. Дарение, сопровождаемое передачей дара, может быть совершено устно, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 2 и 3 статьи 574 ГК РФ. В данном случае назначение использования имущества может быть указано жертвователем в графе «назначение платежа» при использовании форм банковского перевода.

6.2 Обязательная письменная форма договора необходима в следующих случаях:

- когда пожертвование осуществляет юридическое лицо, а сумма пожертвования превышает 5 МРОТ;

- при обещании сделать пожертвование в будущем.

6.3. Постановка на бухгалтерский учет имущества, полученного от жертвователей в виде материальных ценностей.

6.4. Целевое использование (расходование) имущества, полученного в качестве пожертвований, должно быть подтверждено документально.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Наличие в МАДОУ привлеченных дополнительных средств, для выполнения своих функций не влечет за собой снижения нормативов и (или) абсолютных размеров его финансирования за счет средств учредителя.

7.2. Бухгалтерский учет привлеченных дополнительных средств осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми документами Министерства финансов РФ.

7.3. В настоящее Положение по мере необходимости, выхода указаний, рекомендаций вышестоящих органов могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются и заведующим МАДОУ и согласуются с СУ.

7.4. Заведующий МАДОУ несет ответственность за соблюдение законности привлечения и эффективное использование привлеченных дополнительных средств.



<p><b>СОГЛАСОВАНО</b>          Председатель с профсоюзным комитетом          первичной профсоюзной организации          (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___ )          Первичной профсоюзной организации          _____ Л.В. Деньгина</p>	<p><b>УТВЕРЖДАЮ</b>          Заведующий МАДОУ № 16          _____ Э.А. Горбунова          приказ № _____ от _____</p>
--	---

**Положение  
 О комиссии по стимулированию работников образовательной  
 организации**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по стимулированию работников образовательной организации (далее – комиссия по стимулированию) создаётся в образовательной организации с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам стимулирующих выплат.

1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется законодательством, нормативными и распорядительными актами федерального, регионального и муниципального уровней, Уставом ДОУ, локальными актами учреждения, а также настоящим положением.

**2. Компетенции Комиссии**

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ в соответствии с утвержденными Показателями и критериями оценки эффективности их деятельности.

2.2. Формирование и своевременная корректировка Показателей и критериев эффективности деятельности работников МАДОУ в соответствии с актуальными потребностями ДОУ. На основании заседания Комиссии об изменении показателей и критериев принимается решение о внесении изменений в «Показатели и критерии эффективности деятельности работников МАДОУ Детский сад № 16» с занесением в протокол Комиссии. Новые «Показатели и критерии эффективности деятельности работников МАДОУ Детский сад № 16», прилагаются к Положению о стимулирующих выплатах, как приложение.

2.3. Для реализации своих основных компетенций Комиссия имеет право запрашивать и получать в установленном порядке необходимую информацию от администрации ДОУ. 2.4. Решения Комиссии, принятые в установленном порядке и в пределах её компетенции, оформляется протоколом.

**3. Состав и формирование Комиссии**

3.1. Состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда надбавок и доплат утверждается приказом заведующего. Комиссия избирается на общем собрании работников ДОУ. В состав комиссии могут входить - заведующий по хозяйственной части, старший воспитатель, председатель профсоюзного комитета, представители от педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

3.2. На первом заседании Комиссии избирается председатель и секретарь комиссии. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, председательствует на заседаниях Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

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

3.4. 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.

3.5. Комиссия создаётся, реорганизуется и ликвидируется приказом заведующего ДОУ. 3.6. Комиссия формируется раз в год из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности комиссии.

3.7. Состав Комиссии может меняться в течение года по личному заявлению работников ДОУ (выход и вход в состав комиссии).

#### **4. Организация работы Комиссии**

4.1. Комиссия работает на общественных началах.

4.2. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц.

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 простым 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 подписываются председателем, секретарем и всеми членами Комиссии.

4.8. Секретарь Комиссии раздает каждому члену педагогического коллектива «Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников» для выплат надбавок стимулирующего характера, 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 заседание 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 объективности представленных результатов качественных показателей деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки. Членами Комиссии подсчитывается общее количество баллов и выставляется итоговая оценка деятельности работника ДОУ 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 стимулирующей части фонда надбавок и доплат на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники ДОО вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности. С момента утверждения оценочного листа в течение 2 дней работники вправе подать на заявление обжалование, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм. 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 течение 2 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 4 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

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

4.14. Предусмотренные доплаты, надбавки, другие выплаты не педагогическому персоналу могут носить как постоянный характер (устанавливаются сроком на один учебный год) так и временный (устанавливаются ежемесячно, ежеквартально, по полугодиям) и производятся администрацией образовательной организации соответственно установленным срокам по решению Комиссии материального стимулирования, по распределению стимулирующей части фонда надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящих компенсационный и стимулирующий характер. Решение Комиссии оформляется протоколом и приказом руководителя образовательной организации и доводится до сведения всех работников.

4.15. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием при условии присутствия не менее половины от установленного числа членов Комиссии. При голосовании каждый член Комиссии имеет один голос. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов. При подписании протокола мнения членов Комиссии выражаются словами «за» или «против». Срок хранения протоколов – 3 года; протоколы включаются в номенклатуру дел и хранятся у руководителя.

## **5. Права и обязанности членов Комиссии**

5.1. Члены Комиссии имеют право:

5.1.1. Участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;

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

5.2. Член Комиссии обязан принимать участие в работе 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 с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

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

<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>Председатель с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___ ) Первичной профсоюзной организации _____ Л.В. Деньгина</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Заведующий МАДОУ № 16 _____ Э.А. Горбунова приказ № _____ от _____</p>
---	--

**Положение**  
**О порядке распределения педагогической нагрузки работников**  
**образовательной организации на учебный год.**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», ПРИКАЗОМ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (НОРМАХ ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И О ПОРЯДКЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОГОВАРИВАЕМОЙ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ».

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МАДОУ Детский сад № 16.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников МАДОУ Детский сад № 16, занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием.

**2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки**

2.1. Для распределения педагогической нагрузки на новый учебный год в дошкольном образовательном учреждении создается комиссия.

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

- обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией дошкольного образовательного учреждения нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

- соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества групп.

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

2.4. Руководитель дошкольного образовательного учреждения создает необходимые условия для работы Комиссии.

**3. Компетенция комиссии по распределению педагогической нагрузки**

3.1. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику дошкольного образовательного учреждения.

#### **4. Формирование, состав комиссии по распределению педагогической нагрузки**

4.1. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения из представителей работодателя и работников.

4.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем дошкольного образовательного учреждения.

4.3. Представитель работников в Комиссию делегируется профсоюзным комитетом.

4.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя и секретаря Комиссии оформляются приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения.

4.5. Председателем комиссии является руководитель дошкольного образовательного учреждения, секретарём - один из членов Комиссии.

#### **5. Порядок работы комиссии по распределению педагогической нагрузки**

5.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний и в установленные работодателем сроки.

5.2. Процедура комплектования может проводиться в несколько этапов (комплектование педагогических работников; работников, не прошедших комплектование в установленные сроки по уважительным причинам и т.д.).

5.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов, председателя и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.

5.4. Заседание Комиссии ведёт председатель.

5.5. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

5.6. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии по комплектованию педагогических работников на новый учебный год.

5.7. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами Комиссии.

5.8. Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

5.9. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись в день проведения комплектования.

5.10. На основании решения Комиссии руководителем дошкольного образовательного учреждения издаётся приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закрепление групп.

#### **6. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год**

6.1. Распределение нагрузки педагогическим работникам и установление им объёма нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.

6.2. Нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.3. Установление объёма нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

6.4. Объём нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов согласно штатному расписанию МАДОУ или других конкретных условий в данном дошкольном образовательном учреждении.

6.5. При установлении нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное дошкольное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объём и преемственность, за исключением случаев уменьшения количества часов согласно штатному расписанию МАДОУ или других условий (сокращения количества групп и др.). Объём нагрузки не может быть меньше, чем на ставку заработной платы.

6.6. При распределении нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются работники, для которых данное дошкольное образовательное учреждение является основным местом работы. Оставшаяся нагрузка распределяется между совместителями.

6.7. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объём нагрузки до конца отпуска.

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

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

6.10. Нагрузка педагогического работника дошкольного образовательного учреждения может ограничиваться верхним пределом в случаях, которые предусмотрены Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

## **7. Заключительные положения**

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

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b>                  Председатель с профсоюзным комитетом                  первичной профсоюзной организации                  (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___)                  Первичной профсоюзной организации                  _____ Л.В. Деньгина</p>	<p><b>УТВЕРЖДАЮ</b>                  Заведующий МАДОУ № 16                  _____ Э.А. Горбунова                  приказ № _____ от _____</p>
---	---

**Положение**  
**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**  
 МАДОУ Детский сад №16 «Звёздочка»  
 2022г.

№	Мероприятия	Единица учета	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственные
1	2	3	4	5	6
<b>Организационные</b>					
1.	Обучение руководителей, специалистов, членов комиссии по ОТ в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки требований охраны труда»	3	1500	Октябрь, ноябрь	уполномоченный
2.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям.	52	—	Сентябрь	Заведующая Делопроизводитель Уполномоченный
3.	Разработка и утверждение перечней видов работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены: - право на дополнительный отпуск за вредные условия труда в	10	4% - 8%	В течение года	Заведующий



	соответствии со статьёй 117 ТК РФ, право на дополнительную оплату за вредные условия труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ; - право на сокращённый рабочий день за вредные условия труда статья 92 ТК				Уполномоченный
4	Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2013 г № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда»	30	30.000	Февраль	Заведующий Председатель ППО
5	Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки требований охраны труда» Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. № 650н «Об утверждении примерного положения о Комитете (комиссии) по охране труда».	30	_____	В течение года	Заведующий Уполномоченный
6	Разработка и утверждение программы вводного, первичного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте.			В течение года	Уполномоченный Заведующий
7	Обеспечение журналами регистрации по ОТ			Август	Заведующий Уполномоченный
8	Организация и проведение инструктажей по электробезопасности (1 группа)			В течение года	Уполномоченный
9	Обеспечение нормативными правовыми актами по ОТ и пожарной безопасности.			В течение года	Уполномоченный
4.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в	2	По сметам 596402.0	Декабрь Август	Заведующий Рабочий по обслуживанию

	год)		00		здания Завхоз
5.	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии с Приказом Минтруда РФ № 412н от 24.06.2014 « Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда.	3	—	Сентябрь	Уполномоченный Председатель ПК Делопроизводитель
6.	Организация и проведение административно – общественного контроля по охране труда (разработка и утверждение Положения о комитете (комиссии) по охране труда )	30	—	Июнь Декабрь	Уполномоченный Председатель ПК Заведующий
<b>Технические</b>					
1.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.	3	40000	В течение года	Уполномоченный
2.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения и перепланировка световых проёмов (окон, фрагм, фонарей) естественного освещения ) с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории.	30	40000	В течение года	Уполномоченный Электрик Завхоз
3	Совершенствование технологических процессов с целью устранения вредных факторов (шум, вибрация, микроклимат)	30	30000	В течение года	Уполномоченный Заведующий
4	Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных	15	10000	В течение года	Уполномоченный Заведующий Завхоз

	производственных факторов (диэлектрические коврики, перчатки и т.п.)				
5	Модернизация сооружений, помещений, игровых и физкультурных площадок с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил.	13	40000	В течение года	Уполномоченный Заведующий Завхоз
<b>Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые мероприятия</b>					
1.	Санитарно – гигиеническое обучение персонала (санминимум).	30	3000	Октябрь	Медицинский работник
2.	Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации психологической разгрузки	2	5000	В течение года	Уполномоченный Председатель ПК
3.	Оснащение медпункта необходимым оборудованием, медикаментами	1	5000	В течение года	Уполномоченный Председатель ПК Медработник
4.	Проведение вакцинопрофилактики в соответствии с ФЗ от 17.09.1998 г № 157 –ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» от 21.10.2011 г №323 – ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан РФ»	30	30000	В течение года	Медицинский работник Уполномоченный
5	Предварительные и периодические осмотры в установленном порядке в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 988н, Министерства здравоохранения РФ № 1420н от 31 декабря 2020 г. «Об утверждении перечня вредных и(или) опасных производственных факторов и работ, при	30	90 116	В течение года	Заведующий Уполномоченный

	выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»				
<b>Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>					
1.	Выдача спецодежды в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утверждёнными Приказом Минтруда России № 997н от 09.12.2014	10	30000	В течение года	Уполномоченный Завхоз
2.	Обеспечение мылом, смывающими и обезвреживающими средствами, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»	10	10000	4 раза в год	Уполномоченный Завхоз
3.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током	2	6000	В течение года	Уполномоченный Завхоз

	(диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)				
<b>Мероприятия по пожарной безопасности</b>					
1.	Разработка и утверждение инструкции о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91	17	—	В течение года	Уполномоченный Делопроизводитель
2.	Обеспечение журналами регистрации вводного инструктажа, на рабочем месте противопожарных инструктажей, журналом учёта первичных средств пожаротушения	8	8000	В течение года	Уполномоченный Заведующая
3.	Обеспечении помещений первичными средствами пожаротушения (огнетушители)			В течение года	Уполномоченный Заведующая
4.	Освобождение запасных эвакуационных выходов от посторонних предметов			В течение года	Уполномоченный Завхоз
5.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся.	1	18000		Уполномоченный Завхоз Старший воспитатель
6.	Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию автоматической пожарной сигнализации				
<b>Антитеррористическая безопасность</b>					
1	Обеспечение системы видеонаблюдения	1	80000	В течение года	Уполномоченный Завхоз Заведующий
2	Обслуживание кнопки тревожной сигнализации	1	20000	В течение года	Уполномоченный Завхоз Заведующий
3	Ограждение территории и		80000	В течение	Уполномоченный

	освещение по периметру			года	й Завхоз Заведующий
--	------------------------	--	--	------	---------------------------

Заведующая МАДОУ Детский сад №16 «Звездочка» \_\_\_\_\_ Э. А. Горбунова

Председатель ПК МАДОУ Детский сад «Звёздочка» \_\_\_\_\_ Л.В. Деньгина

Уполномоченное лицо по ОТ \_\_\_\_\_ М.Е.Черепанова

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b>          Председатель с профсоюзным комитетом          первичной профсоюзной организации          (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___ )          Первичной профсоюзной организации          _____ Л.В. Деньгина</p>	<p><b>УТВЕРЖДАЮ</b>          Заведующий МАДОУ № 16          _____ Э.А. Горбунова          приказ № _____ от _____</p>
--	---

## Положение

**Список производств, профессий и должностей работников с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск.**

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)
Повар, работающий у плиты.	7
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды.	7
Заведующий МАДОУ	7
Делопроизводитель	7
Кастелянша	7
Кладовщик	7
Завхоз	7
Кухонный работник	7
Старший воспитатель	7

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b>          Председатель с профсоюзным комитетом          первичной профсоюзной организации          (протокол от «___» ___ 20___ г. № ___ )          Первичной профсоюзной организации          _____ Л.В. Деньгина</p>	<p><b>УТВЕРЖДАЮ</b>          Заведующий МАДОУ № 16          _____ Э.А. Горбунова          приказ № _____ от _____</p>
---	---

## Положение

**Перечень профессий (должностей), занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым производятся доплаты в соответствии со статьями 146, 147 тк рф и на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (спец. оценки условий труда)**

1.Заведующий ДОУ	8 %
2.Педагог-психолог	4%
3. Старший воспитатель	8 %
4.Завхоз	8 %
5.Делопроизводитель	8%
6.Кастелянша	8 %
7 .Рабочий по стирке и ремонту белья и спецодежды	8 %
8. Кладовщик	8 %
9. Повар	8 %
10. Кухонный работник	8 %



<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>Председатель с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___ ) Первичной профсоюзной организации _____ Л.В. Деньгина</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Заведующий МАДОУ № 16 _____ Э.А. Горбунова приказ № _____ от _____</p>
---	--

### Положение

**Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение работы которой даёт право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии с типовыми нормами**

№	Наименование должности (виды выполняемой работы)	Основание выдачи (пункт типовых норм)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Воспитатель	СанПиН 2.4.1 3049-13	Халат светлых тонов	1 шт
2.	Учитель – логопед Педагог – психолог	Пункт 1 приказа Минздрав СССР от 29.01.1988г №65	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Полотенце	2 шт. 2 шт. 2 шт.
3.	Повар	Пункт 122 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. № 997 и СанПиН 2.4.1. 3049-13	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

4.	Кухонный рабочий	Пункт 60 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. № 997 н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Нарукавники из полимерных материалов; Перчатки резиновые или из полимерных материалов; Фартук из полимерных материалов с нагрудником.	1 шт.  1 комплект  до износа  6 пар  2 шт.
5.	Младший воспитатель	СанПиН 2.4.1 3049-13	Халат светлых тонов	1 шт.
6.	Дворник	Пункт 23 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. № 997 н	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
7.	Уборщик служебных помещений	Пункт 171 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. № 997 н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.

			механических воздействий <b>или</b> 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.	Кастелянша	Пункт 48 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. № 997 н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1 шт. 1 комплект
9.	Кладовщик	Пункт 49 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. № 997 н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с полимерным покрытием;	1 шт. 1 шт. 6 пар
10	Рабочий по стирке белья (машинист по стирке и ремонту	Пункт 10 приказа МЗСР РФ от 07.12.2010г.	Костюм для защиты от общих производственных	1 комплект

	спецодежды (белья)	№1078	загрязнений и механических воздействий из хлопчатобумажных или смешанных тканей; Фартук из прорезиненных материалов с нагрудником; Сапоги резиновые или ботинки кожаные на маслобензостойкой подошве; Перчатки резиновые; Перчатки с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные с усилительными накладками;	2 шт.  1 пара  до износа  12 пар
11	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений	Пункт 135 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. № 997 н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Сапоги резиновые с защитным подноском; Перчатки с полимерным покрытием; Перчатки резиновые или из полимерных материалов; Щиток защитный лицевой или Очки защитные; Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее;	1 шт.  1 пара  6 пар  12 пар  до износа  до износа  до износа
12	Сторож	Пункт 163 приказа МТСЗ от 09.12.2014г. № 997 н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.

			механических воздействий; Сапоги резиновые с защитным подноском; Перчатки полимерным покрытием;	1 пара  12 пар  с  с
--	--	--	---	--

<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>Председатель с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___)</p> <p>Первичной профсоюзной организации _____ Л.В. Деньгина</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Заведующий МАДОУ № 16 _____ Э.А. Горбунова</p> <p>приказ № _____ от _____</p>
---	---

## Положение

**Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (согласно приложению № 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н)**

№	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви. <b>Уборщицы, мойщицы посуды, лаборанты, помощники воспитателя, повара, кухонные работники</b>	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А,В,С или воздействием пониженных температур, ветра. <b>Дворник</b>	100мл
<b>Очищающие средства</b>			
7	Мыло или	Работы, связанные с легкосмываемыми	200 гр

	жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	загрязнениями <b>Для всех работников образовательной организации (расположение в санузлах)</b>	(мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г(мыло туалетное) или 500 мл ( жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)  <b>Слесари – сантехники, рабочие по обслуживанию зданий, сооружений, водители</b>	200 мл
<b>Регенерирующие, восстанавливающие средства</b>			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без	100 мл

		натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды  <b>Уборщицы, мойщицы посуды, лаборанты, помощники воспитателя, повара, кухонные работники</b>	
--	--	---	--



<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>Председатель с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___ ) Первичной профсоюзной организации _____ Л.В. Деньгина</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Заведующий МАДОУ № 16 _____ Э.А. Горбунова приказ № _____ от _____</p>
---	--

## Положение Установление доплат председателям первичных профсоюзных организаций

Установить доплату председателю первичной профсоюзной организации (ППО) за организацию работы в рамках общественно-государственного управления в образовательной организации в размере до 30 процентов от минимальной заработной платы.

Доплата председателю ППО устанавливается на учебный год по решению президиума Сысертской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Конкретные размеры доплат устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации и в соответствии с рекомендациями вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Размеры доплат закрепляются в коллективном договоре и в положении об оплате труда в разделе «Компенсационные выплаты».

С увеличением минимальной заработной платы соответственно увеличивается доплата председателю первичной профсоюзной организации.

Количество членов профсоюза в ППО	Численность профсоюзного членства 100% от количества основных работников	Численность профсоюзного членства 70% и более от количества основных работников	Численность профсоюзного членства от 50 до 70% от количества основных работников	профсоюзного членства Численность Менее 50% от количества основных работников
Менее 10	10%	8%	6%	3%
От 10 до 15	20%	18%	15%	8%

От 15 до 30	25%	23%	20%	10%
От 30 и выше	30%	27%	25%	15%

<p>СОГЛАСОВАНО</p> <p>Председатель с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (протокол от «___» _____ 20__ г. № ___ ) Первичной профсоюзной организации _____ Л.В. Деньгина</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Заведующий МАДОУ № 16 _____ Э.А. Горбунова приказ № _____ от _____</p>
---	--

**Положение**  
**Установление доплат**  
**уполномоченным по охране труда**

Установить доплату уполномоченному по охране труда за организацию работы в рамках общественно-государственного управления в образовательной организации в размере 10 процентов от минимальной заработной платы.

**Доплата уполномоченному по охране труда устанавливается на учебный год по решению президиума Сысертской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.**

**Размеры доплаты закрепляются в коллективном договоре и в положении об оплате труда в разделе «Компенсационные выплаты».**

**С увеличением минимальной заработной платы соответственно увеличивается доплата уполномоченному по охране труда.**

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b>                  Председатель с профсоюзным комитетом                  первичной профсоюзной организации                  (протокол от « ___ » _____ 20__ г. № ___ )                  Первичной профсоюзной организации                  _____ Л.В. Деньгина</p>	<p><b>УТВЕРЖДАЮ</b>                  Заведующий МАДОУ № 16                  _____ Э.А. Горбунова                  приказ № _____ от _____</p>
--	---

### **Положение**

**График сменности воспитателей на \_\_\_\_\_ 2022 г норма часов**

ФИО																														
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	8	9	0	1	2	3	4														

**ГРАФИК РАБОЧИХ СМЕН ВОСПИТАТЕЛЕЙ НА 2022 г. ЧАСОВ \_\_\_\_\_**

<b>Ф.И.О. педагога</b>	<b>Дата</b>	<b>Подпись</b>

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b>                  Председатель с профсоюзным комитетом                  первичной профсоюзной организации                  (протокол от «__» ____ 20__ г. № __ )                  Первичной профсоюзной организации                  _____ Л.В. Деньгина</p>	<p><b>УТВЕРЖДАЮ</b>                  Заведующий МАДОУ № 16                  _____ Э.А. Горбунова                  приказ № _____ от _____</p>
---	---

**Положение  
 ГРАФИК РАБОТЫ**

учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала  
 в период отсутствия учащихся в образовательной организации  
 в связи с переходом на дистанционное обучение  
 на рабочую неделю с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/ п	Фамилия, инициалы , должност ь	начало и окончание рабочего дня	Организационные и хозяйственные работы, не требующие специальных знаний и квалификации, к выполнению которых привлекаются работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и время их выполнения				
			«__» _____ Понедельник	«__» _____ Вторни к	«__» _____ Среда	«__» _____ Четвер г	«__» _____ _ Пятни ца

Виды работ, которые могут выполняться работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации: покраска; мытье полов, окон, стен, дверей; генеральная уборка помещений, территории; стрижка газонов, кустарников; вынос мусора и др.

**Согласны:**

\_\_\_\_\_  
 Мнение учтено.  
 (подпись, дата, фамилия)

«\_\_» \_\_\_\_\_ Председатель

ППО

(подпись, ФИО)

## **2. Особенности работы педагогических работников при организации дистанционного обеспечения**

1. Осуществление образовательной организацией образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий производится в порядке, установленном действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

Образовательная организация разрабатывает и утверждает локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения, а также проводит другие мероприятия в соответствии с действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

2. Если локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения содержит нормы трудового права (регулирует отдельные вопросы режима труда и отдыха работников, оплаты труда и др.), он принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.

3. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников под роспись с локальным нормативным актом об организации дистанционного обучения, расписаниями занятий и с другими необходимыми для реализации данной работы документами.

4. Переход на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для снижения педагогическим работникам установленной им учебной (педагогической) нагрузки и заработной платы.

5. Педагогические работники образовательной организации при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий планируют свою педагогическую деятельность с учетом системы дистанционного обучения, реализуют дистанционное обучение в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации.

6. Педагогические работники выполняют педагогическую работу по реализации образовательной программы в пределах нормируемой части педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им на учебный год, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, которое регулируется в порядке, установленном п. 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536. Режим рабочего времени педагогических работников может уточняться в части начала и окончания занятий.

7. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий консультативная, методическая, организационная и иная работа педагогических работников проводится в пределах времени работы образовательной организации (указать).

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 602785626040375320589557888015438598111854845707

Владелец Горбунова Эльвира Александровна

Действителен с 21.11.2022 по 21.11.2023