

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
МАДОУ № 38 «Теремок»
Председатель Иванова А.Б.
«03» 01 2024 г.

Муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 38 «Теремок»
Заведующий М.Ю. Чадова
«03» 01 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 – 2027 г. г.

муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад № 38 «Теремок»

Утвержден на собрании
общего трудового коллектива
протокол № 7 от 26.12.2023 г

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением
службы занятости населения Свердловской области
«Свердловский центр занятости»

«05» Июня 2024 г.
Запись за № 04-РД

Оглавление

Раздел 1. Общие положения	2
Раздел 2. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.	4
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха	6
Раздел 4. Оплата и нормирование труда	9
Раздел 5. Охрана труда и здоровья.	144
Раздел 6. Социальные гарантии.	177
Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.	188
Раздел 8. Разрешение трудовых споров	21
Раздел 9. Заключительные положения.	22

Приложение:

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка работников МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок».

Приложение № 2 Положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок».

Приложение № 3 Положение о материальной помощи работникам МАДОУ № 38 «Теремок».

Приложение № 4 Перечень профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Приложение №5 Нормы выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Приложение №6 Нормы бесплатной выдачи работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Приложение №7 Перечень профессий (должностей) работников, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем.

Приложение №8 Соглашение по охране труда МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок» и первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда и безопасность образовательного процесса.

Приложение № 9 Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38 «Теремок».

Приложение № 10 Положение о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок».

Приложение № 11 Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работникам МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок».

Приложение № 12 Положение о порядке привлечения и расходования дополнительно привлеченных средств (приносящая доход деятельность) МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок».

Приложение № 13 Положение по расходованию внебюджетных средств, поступающих за счет оказания платных образовательных услуг МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок».

Приложение № 14 Положение об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности и рассмотрению случаев назначения на должности педагогических работников, не имеющих специальной подготовки или стажа работы МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок».

Приложение № 15. Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок».

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 - **Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 38 «Теремок»** в лице заведующего Чадовой Марии Юрьевны (далее – Работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя первичной профсоюзной организации Ивановой Алены Борисовны (далее – первичная профсоюзная организация), заместитель председателя – Шевченко Екатерина Леонидовна.

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 2024 – 2027 г.г., Соглашения между администрацией муниципального образования Сысертского городского округа Управлением (отделом) образования муниципального образования Сысертского городского округа и районной (городской) 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 срок **на три года** (с 2024 по 2026 г.г.) 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. 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 подпись 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.

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 по согласованию с профсоюзным комитетом.

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 ежегодным графиком, 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.

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 наставничества по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 5 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 № 1).

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;

педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 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, лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

3.1.5. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), 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, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.8. В соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ работникам ДОО предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

3.1.9 Если в образовательной организации имеются группы компенсирующей или комбинированной направленности, то удлиненный отпуск педагогических работников составляет 56 календарных дней. Наличие в группе хотя бы одного ребенка с ограниченными возможностями здоровья является основанием для создания группы комбинированной направленности. И, как следствие, предоставление педагогическим работникам удлиненного отпуска продолжительностью 56 календарных дней

3.1.10. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. 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, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

-работникам имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;

- имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание.

3.1.11. 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).

3.1.12. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение №7).

3.1.13. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 4) по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.14. 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 № 10).

3.1.15. Предоставлять работникам отпуска с сохранением заработной платы (источник финансирования – бюджетные средства из экономии ФОП):

- председателю профкома – 2 календарных дня, по заявлению;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности - работнику предоставляется 2 календарных дня за текущий календарный год, которые предоставляются по заявлению работника, в течении первых 4 месяцев следующего календарного года. Перенесение двух дополнительных дней на следующий календарный год не допускается.

3.1.16. Предоставлять работникам на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также:

- на санаторно-курортное лечение (без нарушения образовательного процесса) – до 21 календарного дня,
- врачебную консультацию – до 2 календарных дней,
- по уходу за больным ближайшим родственником – до 30 календарных дней.

Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается

- в связи со смертью близкого родственника - 3 календарных дня.

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 № 1);
- 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);
- 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:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и супругам военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов УИС, которые погибли при исполнении военных обязанностей или прохождении службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- сотрудникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- сотрудникам, которые совмещают работу с обучением;
- супругам военнослужащих, если отпуск им предоставляется одновременно с мужьями или женами и продолжительность отпусков не совпадает;
- совместителям при превышении продолжительности ежегодного отпуска по основному месту работы по сравнению с продолжительностью отпуска, предоставляемого по совмещаемой работе;
- сотрудникам, право которых на отпуска без сохранения зарплаты предусмотрено трудовым (коллективным) договором организации;
- в других случаях, предусмотренных законодательством. В частности, ветеранам боевых действий на территории СССР, России и других государств полагается отпуск без сохранения зарплаты сроком до 35 календарных дней в году.

3.2.3. Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

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

- Правила внутреннего трудового распорядка МАДОУ №38 «Теремок» (Приложение № 1).
- Положение об оплате труда работников МАДОУ №38 «Теремок» (Приложение № 2).
- Положение о материальной помощи работникам МАДОУ № 38 «Теремок» (Приложение № 3).
- Соглашение по охране труда МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок» и первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда и безопасность образовательного процесса (Приложение № 8).
- Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38 «Теремок» (Приложение № 9).
- Положение о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок» (Приложение № 10).
- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работникам МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок» (Приложение № 11).
- Положение о порядке привлечения и расходования дополнительно привлеченных средств (приносящая доход деятельность) МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок» (Приложение № 12).
- Положение по расходованию внебюджетных средств, поступающих за счет оказания платных образовательных услуг МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок» (Приложение № 13).
- Положение об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности и рассмотрению случаев назначения на должности педагогических работников, не имеющих специальной подготовки или стажа работы МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок» (Приложение № 14).
- Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок» (Приложение № 15).

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 молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.3. Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам МАДОУ №38 «Теремок» (Приложение № 15)

В состав комиссии 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 организации, заместители руководителя и главный бухгалтер.

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

4.1.4. 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».

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

4.1.6. 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.

4.1.7. 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.

4.1.8. 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. 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.

4.1.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема 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).

4.1.14. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема 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 (при любой системе оплаты труда) 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 включаются 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. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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 четырех 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.

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

Педагогическим работникам - гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно Приложению № 2.

4.2.9. 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, повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

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 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

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 на педагогическую деятельность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность 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.

Знакомить под подпись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч.2 ст.74, 162 ТК РФ).

Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно Положению о компенсационных выплатах работников МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок».

4.2.10. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 214, 217 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н), провести оценку опасностей и идентификацию профессиональных рисков на рабочих местах (Приказ Минтруда РФ от 28.12.2021г. № 796н).

5.1.2. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию техники безопасности, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 214, 216.1, 216.3 ТК РФ).

5.1.3. Разработать перечень мероприятия 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 МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок» (Приложение № 8).

5.1.4. Создать совместную комиссию по охране труда администрации и профсоюзной организации на паритетной основе (ст. 224 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н).

5.1.5. Создать комиссию по проверке знаний по охране труда в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение в учебных центрах по соответствующим программам (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464).

5.1.6. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

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

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

Проводить инструктаж по охране труда под подпись 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. Обучение работников правилам использования СИЗ в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 2464.

Проводить проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в 3 года (ст. 214, 219 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464). Создать комиссию (не менее 3 человек) по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

5.1.9. Обеспечивать работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н).

5.1.10. Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Национальному календарю профилактических прививок» и «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям» утвержденным Приказом Минздрава России от 06.12.2021 № 1122н.

В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с совместным Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020и Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н.

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.11. 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);

5.1.12. Провести специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет. (Для работников не попавших в Декларацию условий труда)

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 № 4;

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению №4.

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, проводимую 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 29.10.2021 № 767н и согласно приложению № 6.

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 Минтруда России от 29.10.2021 № 766н.

5.1.16. Обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н согласно приложению № 5.

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 учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (ст. 226 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 15.09.2021 N 632н), учет и расследование несчастных случаев(ст. 227, 228, 229.2, Приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н).

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 за работниками место работы, должность и средний заработок (ст. 216.1 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 по видам выполняемых работ по согласованию с Профсоюзной организацией (ст. 214 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н).

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

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

5.1.24. Обеспечивать доступность профсоюзным техническим инспекторам труда и 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 городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

В случае выделения работнику путевки в период, не совпадающий с периодом его основного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путевке.

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.

6.1.4. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников из собственных средств учреждения (при наличии финансовой возможности). Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с профкомом.

6.1.5. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:

- путевки в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки

6.1.6. Оказывать материальную помощь за счет учреждения (Приложение № 15):

- пенсионерам и инвалидам
- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы)
- в связи со смертью близких родственников
- на юбилейные даты
- в связи со стихийными бедствиями, кражами.

6.2. Работодатель обязуется:

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

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 городским (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 (городской) организации Профсоюза).

7.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику

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 до 27 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере до 13,5 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику, избранному заместителем председателя первичной профсоюзной организации, за организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией из фонда оплаты труда. *(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. Согласовывать с профкомом фондов материального поощрения социального страхования внебюджетных средств идущих на социальную поддержку работников.

7.1.11. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.12. 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).

7.2. 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.

7.2.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза производить в соответствии со ст.373 ТК РФ.

7.2.6. 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.

7.2.7. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

- 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).

- 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.

- 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.

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

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

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

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

7.3.6. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи 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. 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».

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

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

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

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

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.

9.6. Коллективный договор действует до момента заключения нового коллективного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок»

Приложение № 1

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 38 «ТЕРЕМОК»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка ДОУ разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 "Об образовании в Российской Федерации" с изменениями на 29.12.2022, Приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 N 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...», Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование», Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с изменениями от 07.04.2017, СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" и иными нормативно-правовыми актами, Гражданским кодексом Российской Федерации,, Уставом МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок». Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК Российской Федерации.

Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.2. Данные Правила внутреннего трудового распорядка в ДОУ регламентируют порядок приёма, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников детского сада, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка в ДОО (далее - Правила) способствуют эффективной организации работы трудового коллектива дошкольного образовательного учреждения, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Данный локальный нормативный акт является приложением к Коллективному договору дошкольного образовательного учреждения.

1.5. В детском саду Правила внутреннего трудового распорядка утверждает заведующий дошкольным образовательным учреждением с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива, осуществляющего деятельность согласно Положению об общем собрании работников ДОО, и по согласованию с профсоюзным комитетом дошкольного образовательного учреждения.

1.6. Ответственность за соблюдение настоящих Правил едины для всех членов трудового коллектива дошкольного образовательного учреждения.

1.7. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

2. Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников ДОО

2.1. Порядок приема на работу

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном дошкольном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в дошкольном образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.4. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.5. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации ДОО:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажном формате по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать выводы о квалификации и опыте или посчитать страховой стаж, Учреждение вправе запросить бумажную трудовую книжку, чтобы получить информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 69 ТК РФ, Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации");
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В соответствии с законодательством РФ отдельные лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления. Прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Работники направляются на обязательное психиатрическое освидетельствование на основании заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

К занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях не допускаются иностранные агенты.

2.1.6. Лица, принимаемые на работу в ДООУ, требующую специальных знаний (педагогические) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, утвержденными Профессиональными стандартами обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

2.1.7. Прием на работу в ДООУ без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация детского сада не вправе требовать от работника предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

2.1.8. Прием на работу оформляется приказом заведующего ДООУ, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника заведующий дошкольным образовательным учреждением обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Заведующий ДООУ назначается приказом Учредителя – Управлением образования Сысертского городского округа. Трудовая книжка и личное дело заведующего ДООУ хранится у Учредителя.

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

2.1.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.11. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей заведующего ДООУ, главного бухгалтера, руководителей филиалов и иных обособленных структурных подразделений учреждения – от трех до шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.12. При неудовлетворительном результате испытания заведующий детским садом имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.1.13. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом заведующего дошкольным образовательным учреждением в письменной форме за три дня.

2.1.14. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и заведующим ДООУ. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала

работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.1.15. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.16. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. На всех работников ДОУ, проработавших более 5 дней и в случае, когда работа в данном дошкольном образовательном учреждении является основной, оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек.

2.1.17. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.1.18. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа заведующего не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа.

В соответствии со статьей 66.1 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Работнику предоставляется (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации., работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить

сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.1.19. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении заведующий ДООУ обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.1.20. Трудовые книжки работников хранятся в дошкольной образовательной организации как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело заведующего ДООУ хранится в органах управления образованием.

2.1.21. На каждого работника детского сада ведется личное дело, Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- внутренняя опись документов;
- личный листок по учету кадров и дополнение к нему;
- заявление о приеме на работу;
- характеристики и рекомендательные письма;
- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- договор о полной материальной ответственности (если работник –

материально

ответственное лицо);

- копии приказов по личному составу, которые касаются работника;
- аттестационные листы;
- отзывы должностных лиц о работнике;
- согласие на обработку персональных данных.

2.1.22. Заведующий дошкольным образовательным учреждением вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу, вклеить фотографию в личное дело.

2.1.23. Личное дело работника хранится в дошкольном образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до 50 лет.

2.1.24. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.25. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя образовательной организации с другими руководящими должностями внутри или вне организации не разрешается.

Должностные обязанности руководителя образовательной организации не могут исполняться по совместительству (ч. 5 ст. 51 ФЗ «Об образовании в РФ»).

2.1.26. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.2. Отказ при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

2.2.6. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.2.7. К педагогической деятельности не допускаются лица:

а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

б) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.2.6. настоящих Правил;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте б);

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.2.8. Лица из числа указанных в пункте б), имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих

преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.2.9. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, заведующий ДООУ обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Изменения условий трудового договора, перевод работника на другую работу

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в организации;

- изменения в осуществлении образовательного процесса в образовательной организации (сокращение количества групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах образовательной организации оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для

замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Порядок отстранения от работы

2.4.1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах б) и в) пункта 2.2.3. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка ДОО.

Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.4.2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

2.4.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.4.4. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ).

2.4.5. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ).

2.4.6. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

2.4.7. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).

2.5. Прекращение трудового договора:

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

2.5.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.5.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден 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).

2.5.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.5.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.5.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.5.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников образовательной организации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация образовательной организации;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей (сокращение штата);
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества групп и т.п.

2.5.9. Ликвидация или реорганизация образовательной организации, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.5.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.5.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.5.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) производится в случаях:

- при неудовлетворительном результате испытания, при этом работодатель предупреждает работника об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание;

- ликвидации дошкольного образовательного учреждения;

- сокращения численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- при этом увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- смены собственника имущества дошкольного образовательного учреждения (в отношении заместителей заведующего и главного бухгалтера);

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории детского сада) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

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

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения заместителями заведующего ДОУ и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу дошкольного образовательного учреждения;
- однократного грубого нарушения заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником заведующему дошкольным образовательным учреждением подложных документов при заключении трудового договора;
- предусмотренных трудовым договором с заведующим, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации ДОУ) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.5.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.5.14. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

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

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК или иного федерального закона (статья 66¹ ТК РФ).

2.5.16. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

2.5.17. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой

книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному п/п "а" п.6 ч.1 ст.81 или п.4 части первой ст.83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй ст.261 ТК РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

2.5.18. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества дошкольного образовательного учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ).

2.5.19. Нарушение установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

2.5.20. Помимо оснований, предусмотренных главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава дошкольного образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника детского сада.

2.5.21. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

2.6.1. В соответствии со ст. 351.7. ТК РФ обеспечить сохранение рабочего места за работниками, принимающих участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах РФ по контракту, по призыву по мобилизации или заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, путем приостановления действия трудовых договоров на срок военной службы по контракту, военных сборов по частичной мобилизации или на срок заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, за исключением случаев направления работником работодателю заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию или по соглашению сторон трудового договора.

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора, за исключением случаев направления работником работодателю заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию или по соглашению сторон трудового договора.

Обеспечить работникам, которые изъявили желание принять участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, на период от трех месяцев до одного года включительно, приостановление действия трудовых договоров по заявлению работников с сохранением за такими работниками занимаемых ими рабочих мест, за исключением случаев направления работником работодателю заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию или по соглашению сторон трудового договора.

2.7. Порядок оформления прекращения трудового договора

2.7.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.7.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.7.3. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка и производится с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника заведующий ДООУ также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.7.4. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.7.5. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник дошкольного образовательного учреждения расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.7.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, заведующий детским садом направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3. Сведения о трудовой деятельности

3.1. Работодатель ведет в электронном виде и предоставляет в Фонд пенсионного и социального страхования РФ сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.2. Работодатель назначает приказом работника, который отвечает за ведение и предоставление в Фонд пенсионного и социального страхования РФ сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

3.3. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

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

3.4. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор образовательной организации);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

3.5. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

4. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

4.1. Работник имеет право:

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

4.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

4.1.9. на участие в управлении образовательной организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

4.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации;

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

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

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

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

4.1.15. повышение разряда и категории по результатам своего труда;

4.1.16. моральное и материальное поощрение по результатам труда;

4.1.17. совмещение профессии (должностей); отстаивание своих профессиональных гражданских личностных интересов и авторитета, здоровья в спорных ситуациях при поддержке трудового коллектива, профсоюзного комитета, заведующего дошкольным образовательным учреждением.

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

4.2. Работник обязан:

4.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, Устав;

4.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;

4.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

4.2.4. выполнять установленные нормы труда;

4.2.5. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

4.2.6. бережно относиться к имуществу дошкольного образовательного учреждения (в том числе к имуществу воспитанников и их родителей, если ДООУ несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; незамедлительно сообщить заведующему (при отсутствии – иному должностному лицу) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и работников, сохранности имущества дошкольного образовательного учреждения (в том числе имущества воспитанников и их родителей, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

4.2.7. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

4.2.8. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

4.2.9. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном

состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

4.2.10. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

4.2.11. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

4.2.12. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

4.2.13. добросовестно работать, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации дошкольного образовательного учреждения, использовать все рабочее время для полезного труда, не отвлекать других сотрудников от выполнения их трудовых обязанностей;

4.2.14. незамедлительно сообщать администрации дошкольного образовательного учреждения обо всех случаях травматизма;

4.2.15. проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;

4.2.16. соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду; проявлять заботу о воспитанниках детского сада, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;

4.2.17. соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) воспитанников дошкольного образовательного учреждения; систематически повышать свою квалификацию.

4.2.18. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательной организации, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

4.3. Педагогические работники образовательной организации имеют право:

4.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

4.3.2. бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения, к информационно телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической или исследовательской деятельности в детском саду;

4.3.3. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в организации;

4.3.4. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

4.3.5. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

4.3.6. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

4.3.7. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

4.3.8. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного

учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

4.3.9. самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции дошкольного образовательного учреждения, а также на обращение, при необходимости, к родителям (законным представителям) воспитанников для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей; свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

4.3.10. обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

4.3.11. творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

4.3.12. выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой ДООУ и в порядке, установленном законодательством об образовании;

4.3.13. участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ; осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

4.3.14. участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности детского сада, в том числе через органы управления и общественные организации;

4.3.15. защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики;

4.3.16. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

4.3.17. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

4.3.18. ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

4.3.19. длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;

4.3.20. досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

4.3.21. предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

4.3.22. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.4. Педагогические работники образовательной организации обязаны:

4.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

4.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательной организации, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

4.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

4.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

4.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

- 4.4.6. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденных образовательных программ;
- 4.4.7. нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребёнка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, отвечать за воспитание и обучение детей;
- 4.4.8. контролировать соблюдение воспитанниками правил безопасности жизнедеятельности;
- 4.4.9. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 4.4.10. уважать честь и достоинство воспитанников ДОО и других участников образовательных отношений;
- 4.4.11. развивать у детей познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать способность к труду, культуру здорового и безопасного образа жизни; применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 4.4.12. учитывать особенности психофизического развития детей и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения дошкольного образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 4.4.13. выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного образовательного учреждения и на детских прогулочных участках;
- 4.4.14. сотрудничать с семьёй ребёнка по вопросам воспитания и обучения;
- 4.4.15. проводить и участвовать в родительских собраниях, осуществлять консультации, посещать заседания Родительского комитета;
- 4.4.16. посещать детей на дому, уважать родителей (законных представителей) воспитанников, видеть в них партнеров;
- 4.4.17. воспитывать у детей бережное отношение к имуществу дошкольного образовательного учреждения;
- 4.4.18. заранее тщательно готовиться к занятиям;
- 4.4.19. вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды;
- 4.4.20. совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении дошкольного образовательного учреждения;
- 4.4.21. в летний период организовывать и участвовать в оздоровительных мероприятиях на участке детского сада при непосредственном участии старшей медсестры, старшего воспитателя;
- 4.4.22. четко планировать свою образовательно-воспитательную деятельность, держать администрацию ДОО в курсе своих планов; проводить диагностики, осуществлять мониторинг, соблюдать правила и режим ведения документации;
- 4.4.23. уважать личность воспитанника детского сада, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;
- 4.4.24. защищать и представлять права детей перед администрацией, советом и другими инстанциями;
- 4.4.25. допускать на свои занятия родителей (законных представителей), администрацию, представителей общественности по предварительной договоренности;
- 4.4.26. воспитателям необходимо следить за посещаемостью воспитанников своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях медсестре, заведующему дошкольным образовательным учреждением;

- 4.4.27. своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- 4.4.28. систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 4.4.29. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 4.4.30. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 4.4.31. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.
- 4.4.32.** выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательной организации, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

4.5. Работодатель имеет право:

- 4.5.1. на управление образовательной организацией, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом организации;
- 4.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 4.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;
- 4.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
- 4.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 4.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 4.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;
- 4.5.8. взаимодействовать с органами самоуправления ДОО самостоятельно планировать свою работу на каждый учебный год;
- 4.5.9. утверждать структуру ДОО, его штатное расписание, план финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность, графики работы и сетку занятий;
- 4.5.10. планировать и организовывать образовательную деятельность; распределять обязанности между работниками детского сада, утверждать должностные инструкции работников;
- 4.5.11. посещать занятия и режимные моменты без предварительного предупреждения; реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.
- 4.5.12. реализовывать иные права, определенные уставом образовательной организации, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

4.6. Работодатель обязан:

- 4.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
- 4.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- 4.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 4.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 4.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 4.6.7. обеспечивать расследование и учёт несчастных случаев с работниками и воспитанниками, произошедших в дошкольном образовательном учреждении, на его территории, во время прогулок, экскурсий и т.п.;
- 4.6.8. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Выплачивать пособия, предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
- 4.6.9. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 4.6.10. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 4.6.11. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 4.6.12. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 4.6.13. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 4.6.14. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- 4.6.15. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- 4.6.16. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательной организации;
- 4.6.17. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;
- 4.6.18. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- 4.6.19. совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия;
- 4.6.20. предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда; вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 4.6.21. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 4.6.22. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.6.23. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4.6.24. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками ДООУ представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

4.6.25. создавать Педагогическому совету необходимые условия для выполнения своих полномочий и в целях - улучшения образовательно-воспитательной работы;

4.6.26. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении дошкольным образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

4.6.29. обеспечивать условия для систематического повышения профессиональной квалификации работников, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников;

4.6.30. компенсировать выходы на работу в установленный для данного сотрудника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства в нерабочее время;

4.6.31. своевременно предоставлять отпуска работникам дошкольного образовательного учреждения в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков;

4.6.32. своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах;

4.6.33. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.6.34. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательной организации, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

4.7. Ответственность сторон трудового договора:

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

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

4.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными

федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

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

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

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

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

4.7.5. Ответственность работников:

- нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством;

- педагогические работники несут ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за несоблюдение прав и свобод воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, за реализацию не в полном объеме образовательной программы в соответствии с учебным планом, за качество обучения и соответствие ФГОС ДО, за жизнь и здоровье воспитанников в дошкольном образовательном учреждении, на его территории, во время прогулок, экскурсий и т.п., разглашение персональных данных участников воспитательно-образовательных отношений, неоказание первой помощи пострадавшему при несчастном случае;

- педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками их обязанностей также учитывается при прохождении ими аттестации; работники несут материальную ответственность за причинение по вине работника ущерба имуществу ДООУ или третьих лиц, за имущество которых отвечает дошкольное образовательное учреждение.

4.7.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.7.7. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

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

4.7.8. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

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

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

4.8. Педагогическим работникам и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- нарушать установленный в ДООУ режим дня, отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности и других режимных моментов;
- оставлять детей без присмотра во время приема, мытья рук, приема пищи, проведения всех видов деятельности, выхода на прогулку и в период возвращения с нее, во время проведения мероприятий во 2-й половине дня и на физкультурных занятиях, в кабинетах дополнительного образования;
- отдавать детей посторонним лицам, несовершеннолетним родственникам, лицам в нетрезвом состоянии, отпускать детей одних по просьбе родителей.
- разглашать персональные данные участников воспитательно-образовательной деятельности дошкольного образовательного учреждения;
- применять к воспитанникам меры физического и психического насилия;
- оказывать платные образовательные услуги воспитанникам в ДООУ, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения воспитанников к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения детям недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения воспитанников к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.9. Педагогическим и другим работникам на территории организации запрещается:

- отвлекать работников ДООУ от их непосредственной работы;
- присутствие посторонних лиц в группах и других местах ДООУ, без разрешения

заведующего или его заместителей;

- разбирать конфликтные ситуации в присутствии детей, родителей (законных представителей) воспитанников;
- говорить о недостатках и неудачах воспитанника при других родителях (законных представителях) и детях;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах, особенно во время проведения непосредственно образовательной деятельности и дневного сна детей;
- находиться в верхней одежде и в головных уборах в помещениях детского сада;
- пользоваться громкой связью мобильных телефонов;
- курить в помещениях и на территории дошкольного образовательного учреждения;
- распивать спиртные напитки, приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

4.10. Обязанности и полномочия администрации

4.10.1. Администрация ДООУ обязана:

- обеспечить соблюдение требований Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов дошкольного образовательного учреждения;
- организовывать труд педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией и опытом работы;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование;
- своевременно знакомить с учебным планом, сеткой занятий, графиком работы;
- создать необходимые условия для работы персонала, отвечающие нормам СанПиН, содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, создать условия для хранения верхней одежды сотрудников;
- осуществлять организаторскую работу, обеспечивающую контроль за качеством воспитательно-образовательной деятельности и направленную на реализацию образовательных программ;
- соблюдать законодательство о труде, создавать условия труда, соответствующие правилам охраны труда, пожарной безопасности и санитарным правилам;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, принимать необходимые меры для профилактики травматизма среди воспитанников и работников дошкольного образовательного учреждения;
- совершенствовать организацию труда, воспитательно-образовательную деятельность, создавать условия для совершенствования творческого потенциала участников педагогических отношений, создавать условия для инновационной деятельности;
- обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарём для организации эффективной работы (по мере необходимости), оказывать методическую и консультативную помощь;
- осуществлять контроль над качеством воспитательно-образовательной деятельности в ДООУ, выполнении образовательных программ; своевременно поддерживать и поощрять лучших работников дошкольного образовательного учреждения;
- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников дошкольного образовательного учреждения.

4.10.2. Администрация ДООУ имеет право:

- представлять заведующему информацию о нарушениях трудовой дисциплины работниками дошкольного образовательного учреждения; давать руководителям структурных подразделений и отдельным специалистам указания, обязательные для исполнения в соответствии с их должностными инструкциями;

- получать информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей;

- подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции;

- повышать свою профессиональную квалификацию; иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и должностными инструкциями.

4.10.3. Дошкольное образовательное учреждение, как юридическое лицо, которое представляет заведующий, несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;

- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;

- незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу;

- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

- за причинение ущерба имуществу работника;

- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. Дошкольное образовательное учреждение работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные суббота, воскресенье).

5.2. Продолжительность рабочего дня:

- для воспитателей, определяется из расчета 36 часов в неделю;

- для инструктора по физической культуре - 30 часов в неделю;

- для педагога-психолога - 36 часов в неделю;

- для учителя-логопеда- 25 часов в неделю;

- для музыкального руководителя - 24 часа в неделю;

- для педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно - хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40 - часов рабочей недели.

5.4. Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: заведующий, заместители заведующего, заведующий хозяйством.

5.5. Режим рабочего времени для работников кухни устанавливается: с 06.00 ч. до 15.00 ч.

5.6. Режим рабочего времени для остальных работников устанавливается: с 08.00 ч. до 17.00 ч.

5.7. В течение дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час с 12:00 ч. до 15:00 ч. Конкретный период приема пищи, в пределах указанного, работники определяют самостоятельно исходя из своих физиологических потребностей

5.8. Для сторожей дошкольного образовательного учреждения устанавливается режим рабочего времени согласно графику сменности.

5.9. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и время отдыха, выходные дни для работников определяются графиками работы, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются приказом заведующего ДООУ по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики работы доводятся до сведения работников под личную роспись и вывешиваются на видном месте.

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

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

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

5.12. Обеденный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

5.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

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

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

5.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

5.16. Рабочее время педагогического работника определяется расписанием образовательной деятельности, которое составляется и утверждается администрацией ДООУ с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.17. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации ДООУ, за исключением случаев уменьшения количества групп.

5.18. Администрация дошкольного образовательного учреждения строго ведет учет соблюдения рабочего времени всеми сотрудниками детского сада.

5.19. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.20. Общее собрание трудового коллектива, заседание Педагогического совета, совещания при заведующем не должны продолжаться более двух часов.

5.21. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни не допускается и может лишь иметь место в случаях, предусмотренных законодательством.

5.22. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже 3-4 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - более полутора часов.

5.23. Работникам образовательной организации предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

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

5.24. Педагогическим работникам образовательной организации предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016г. № 644.

5.25. Если в образовательной организации имеются группы компенсирующей или комбинированной направленности, то удлиненный отпуск воспитателя составляет 56 календарных дней. Наличие в группе хотя бы одного ребенка с ограниченными возможностями здоровья является основанием для создания группы комбинированной направленности. И, как следствие, предоставление воспитателю удлиненного отпуска продолжительностью 56 календарных дней.

5.26. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Предоставление отпуска заведующему оформляется приказом Управления образования, другим работникам - приказом по дошкольному образовательному учреждению.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, в том числе:

- Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;
- женам военнослужащих;
- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступивших на

военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ – в течение шести месяцев после возобновления действий трудового договора;

- другим лицам в соответствии с законодательством РФ и в соответствии с коллективным договором.

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

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

5.29. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ДОУ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст.122 ТК РФ). До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

• женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в дошкольном образовательном учреждении.

5.30. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч.1 ст.125 ТК РФ).

5.31. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый заведующим с учетом желания работника в случаях (ч.1 ст.124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения.

5.32. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику ДОУ по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч.1 ст. 128 ТК РФ).

5.33. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, а также при работе на условиях внутреннего совместительства работнику производится оплата в соответствии с действующим трудовым законодательством за фактически отработанное время.

5.34. Периоды отмены образовательной деятельности для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим

временем педагогических и других работников ДОУ. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, организационной и хозяйственной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

Работникам предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем, а также за детьми, мужьями/женами, братьями, сестрами до трех месяцев без сохранения заработной платы. Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;
- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе;
- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию).

5.40. Работникам учреждения, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня. Оплачиваемые дни отдыха, предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг. Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация. Работнику, который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются по его заявлениям по одному дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация. Дни отдыха оплачиваются работникам в размере их среднего заработка.

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников ДООУ осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда», разработанным и утвержденным в дошкольном образовательном учреждении, в соответствии со штатным расписанием и сметой расходов.

7.2. Дошкольное образовательное учреждение обеспечивает гарантированный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия и меры социальной защиты своих работников.

Верхний предел заработной платы не ограничен и определяется финансовыми возможностями учреждения.

7.3. Ставки заработной платы работникам ДООУ устанавливаются на основе тарификационного списка в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и соответствуют законодательству Российской Федерации, муниципальным правовым актам.

7.4. Оплата труда работников детского сада осуществляется в зависимости от установленного оклада в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

7.5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньшее количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

7.6. Тарификация на новый учебный год утверждается заведующей не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись.

7.7. Оплата труда в ДООУ производится два раза в месяц: аванс и зарплата в сроки, (6-го и 21-го числа каждого месяца).

7.8. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

7.10. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.11. Периоды отмены образовательной деятельности для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников ДООУ. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, организационной и хозяйственной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.12. В ДООУ устанавливаются стимулирующие выплаты, премирование в соответствии с «Положением о порядке распределения стимулирующих выплат».

7.13. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.14. Установлен минимальный размер оплаты труда с 01 января 2023 года 16 242 рубля в месяц. Далее устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

7.15. Педагогические работники Учреждения пользуются льготами по жилищно-

коммунальным услугам, установленными законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. № 215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Белгородской области», постановлением правительства Белгородской области от 25 августа 2008 г. № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)». Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяются также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии они имели право на указанные льготы. Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяются на педагогических работников не зависимо от форм работы (основная, совместительство).

8. Поощрения за труд

8.1. За добросовестное выполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):

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

8.2. В отношении работника ДООУ могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

8.3. Поощрения применяются администрацией детского сада совместно или по соглашению с уполномоченным в установленном порядке представителем работников дошкольного образовательного учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, осуществляющим свою деятельность согласно Положению о профсоюзной организации ДООУ.

8.4. Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) заведующего дошкольным образовательным учреждением и доводятся до сведения коллектива. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

8.5. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы управления образованием к поощрению, наградам, присвоению званий.

8.6. Работники дошкольного образовательного учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации.

9. Дисциплинарные взыскания

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применения мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, заведующий ДООУ имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

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

9.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ). Применение дисциплинарных взысканий в ДОУ, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка не допускается.

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

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

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

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

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

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

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

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

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

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

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

9.5.Дополнительными основаниями для увольнения педагогического работника ДОУ являются:

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

подобным поступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие статусу педагога.

9.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником ДОО норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

9.7. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

9.8. До применения дисциплинарного взыскания заведующий ДОО должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч.1 ст.193 ТК РФ). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч.2 ст.193 ТК РФ).

9.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников дошкольного образовательного учреждения (ч.3 ст.193 ТК РФ).

9.10. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч.4 ст.193 ТК РФ).

9.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч.5 ст.193 ТК РФ).

9.12. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:

- конкретное указание дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- документы, содержащие объяснения работника. В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

9.13. Приказ заведующего ДОО о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник детского сада отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ч.6 ст.193 ТК РФ).

9.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Заведующий до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству заместителя заведующего (старшего воспитателя), курирующего его работу, или представительного органа работников дошкольного образовательного учреждения.

9.16. Работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не принимаются в течение действия взыскания.

9.17. Взыскание к заведующему дошкольным образовательным учреждением применяются органом образования, который имеет право его назначить и уволить.

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

9.19. Нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.20. Заведующий дошкольным образовательным учреждением имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

9.21. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

10. Медицинские осмотры. Личная гигиена

10.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры, соблюдают личную гигиену, осуществляют трудовую деятельность в ДООУ в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций".

10.2. Заведующий ДООУ обеспечивает:

- наличие в дошкольном образовательном учреждении Санитарных правил и норм и доведение их содержания до работников;
- выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками детского сада;
- необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм в дошкольном образовательном учреждении; прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;
- наличие личных медицинских книжек на каждого работника дошкольного образовательного учреждения;
- своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками; организацию гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения;
- условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;
- проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;
- наличие аптек для оказания первой помощи и их своевременное пополнение;
- организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.

10.3. Медицинский персонал осуществляет повседневный контроль над соблюдением требований санитарных норм в дошкольном образовательном учреждении.

11. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников.

11.1. С 1 января 2020 года ДООУ в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на

работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

11.2. Заведующий назначает приказом работника ДОУ, который отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

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

11.4. ДОУ обязано предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанном в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

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

11.5. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (заведующий);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

11.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

11.7. Работодатель обязан уведомить каждого работника в письменной форме об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.8. Уведомление об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, работодатель вправе составить в письменном виде и вручить лично работнику. Если работник отсутствует на работе, то уведомление работодатель вправе отправить по почте заказным письмом с уведомлением о вручении, направить курьерской службой или отправить скан-копию уведомления по электронной почте работнику.

12. 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

12.1. 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).

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

12.3. 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 № 1).

12.4. 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.

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

12.6. 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.

13. Особенности работы педагогических работников при организации дистанционного обеспечения

13.1. Осуществление образовательной организацией образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий производится в порядке, установленном действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

13.2. 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.

13.3. 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.

13.4. 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.

13.5. 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.

13.6. 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.

13.7. 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.

13.8. 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).

14. Заключительные положения

14.1. Конкретные обязанности работников определяются должностными инструкциями, разработанными с учетом условий работы администрацией ДОУ совместно с профсоюзным комитетом на основе квалификационных характеристик, профессиональных стандартов, Устава и настоящих правил.

14.2. При осуществлении в ДОУ функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения заведующего детским садом;
- входить группу после начала занятия, за исключением заведующего дошкольным образовательным учреждением;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников и их родителей (законных представителей).

14.3. Все работники дошкольного образовательного учреждения обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину и профессиональную этику.

14.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка представлены как образец и являются локальным нормативным актом ДОУ, принимаются на Общем собрании работников, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольной образовательной организацией.

14.5. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники ДОУ. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий обязан ознакомить работника с настоящими правилами под роспись. Текст данных Правил внутреннего трудового распорядка размещается в детском саду в доступном и видном месте.

14.6. Настоящие Правила принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним вносятся и принимаются в порядке, предусмотренном п.11.4. настоящих Правил и ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

14.7. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ОУ в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14.8. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательной организации на видном месте.

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

14.10. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, заведующий дошкольным

образовательным учреждением знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления

Приложение № 2

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 38 «Теремок»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38 «Теремок» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства от 28 мая 2022 г. № 973 «Об особенностях исчисления и установления в 2022 году минимального размера оплаты труда, величины прожиточного минимума, социальной доплаты к пенсии, а также об утверждении коэффициента индексации (дополнительного увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, коэффициента дополнительного увеличения стоимости одного пенсионного коэффициента и коэффициента дополнительной индексации пенсий, предусмотренных абзацами четвертым - шестым пункта 1 статьи 25 Федерального закона "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации" в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 10.02.2022 № 81-ПП "Об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в 2022 году" и наряду с коллективным договором устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

В соответствии со статей 57 Трудового кодекса РФ, Положением о наставничестве МАДОУ №38 «Теремок», утвержденным Приказом заведующего № 22-ОД от 11.01.2021 года, с целью оказания методической помощи, содействия адаптации и профессионального становления молодых специалистов, Соглашения между администрацией СГО, Управлением образования СГО и Сысертской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 г.г. п. 4.1.8.

1.2. Заработная плата каждого работника образовательного учреждения (далее – ОУ) 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 ОУ.

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 оплаты труда педагогических работников;
- 6) 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);

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.

2.3. Выплата заработной платы работникам производится 2 раза в месяц (6 и 21 числа каждого месяца). При определении размера выплаты заработной платы за полмесяца (авансового платежа) учитывается фактически отработанное сотрудником время (фактически выполненную им работу). В расчет авансового платежа включается оклад и надбавки в виде выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Оплата труда заместителя руководителя МАДОУ

3.1. Оплата труда руководителя МАДОУ включает в себя оклад (должностной оклад)

3.1.1. Выплаты компенсирующего характера

3.1.2. Выплаты стимулирующего характера

3.2. Оклад (должностной оклад) заместителя руководителя устанавливается в следующих размерах:

Заместитель руководителя	84%
--------------------------	-----

3.3. При занятии заместителями руководителя МАДОУ педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

3.4. Заместителям руководителя муниципальной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя муниципальной организации принимается руководителем МАДОУ №38 «Теремок»

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
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	18 000
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	18 000
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед;	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 2015 - 2017 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;

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"	
делопроизводитель; специалист по охране труда	11960,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
младший воспитатель	11900,00
повар	12000,00

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 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	завхоз;	12300,00
	кладовщик; кухонный работник	11960,00
	сторож;	11960,00
	уборщик служебных помещений; дворник;	11960,00
	кастелянша;	11960,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	11960,00
	рабочий по стирке и ремонту спецодежды;	11960,00

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.¹

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 %.

6.9. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

	%
За организацию работы в рамках общественно-государственного управления: - уполномоченному по охране труда, от МРОТ	10
За организацию работы в рамках общественно-государственного управления: - председателю первичной профсоюзной организации, от МРОТ	проценты пересчитываются согласно Постановления президиума Сысертской районной организации Профсоюза работников

- заместителю председателя первичной профсоюзной организации	народного образования и науки РФ с 01 января ежегодно
За организацию работы по разработке, ведению, наполнению официального сайта МАДОУ №38 - ответственному, назначенному приказом заведующего, от МРОТ	20
За организацию работы по разработке, ведению, наполнению социальных страничек детского сада Вконтакте, Телеграмм, Одноклассники - ответственному, назначенному приказом заведующего, от МРОТ	15
За организацию работы по разработке, ведению, наполнению дошкольной газеты - ответственному, назначенному приказом заведующего, от МРОТ	20
За наставничество: - наставнику за методическую помощь молодому специалисту от оклада	10

Указанную доплату осуществлять в пределах утвержденного фонда опланы труда в соответствии с Приказом заведующего

6.10. Работникам ОУ за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

6.11. 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.

6.12. 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.

8. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

8.1. 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.

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

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

8.4. 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) в целях премирования.

Размер, порядок и условия применения, которых определяются приказом руководителя 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.

8.5. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 8.4., 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.

8.6. К постоянным (гарантированным) стимулирующим выплатам **педагогическим работникам** относятся:

8.6. К постоянным (гарантированным) стимулирующим выплатам **педагогическим работникам** относятся:

1) 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:

№	критерии	% от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы
1.	за посещаемость	1000,00
2.	за стабильные результаты или положительную динамику индивидуальных образовательных результатов (по результатам проведенной независимой оценки качества образования в ДОУ)	1000,00
3.	за личный вклад в повышение качества образования на основе инновационной деятельности и эффективности педагогического воздействия	1350,00
4.	за активное участие педагога в конкурсах и соревнованиях различного уровня	850,00
5.	за результативное участие воспитанников в конкурсах и соревнованиях на уровне ДОУ, СГО, Областном, Всероссийском	850,00
5.	за проявление творческой инициативы, самостоятельности при выполнении профессиональных обязанностей и создании предметно-развивающей среды	875,00
6.	за активное участие в методических мероприятиях: на	875,00

	уровне ДООУ; на уровне муниципального образования	
7.	за работу в комиссиях, рабочих группах на уровне ОУ, муниципальном уровне	500,00
8.	за работу с асоциальными семьями и семьями группы риска	850,00
9	за реализации программы инновационной направленности и внедрение в практику	500,00
10	за привлечение спонсоров и внебюджетных средств	850,00
11	за реализацию инновационных площадок и представление результатов	1350,00
12	за организацию различных мероприятий на уровне детского сада	850,00
13	За организацию различных мероприятий на уровне района	1000,00
14	за результативное участие воспитанников в конкурсах и соревнованиях на уровне Областном, Всероссийском	875,00
15	За организацию в работе с родителями в ДООУ и вне детского сада	550,00
16	За организацию предметно-пространственной среды согласно ФГОС ДОО и инновационным критериям	875,00
Максимально		15000,00

8.7. Постоянные стимулирующие выплаты для вновь принятых (назначенных) педагогических работников, а также вышедших на работу в ОУ после длительного отпуска устанавливаются с момента принятия на должность сроком на один год с правом ходатайствовать о пересчете постоянных стимулирующих выплат по общим правилам через шесть месяцев после принятия на должность руководителю ОУ.

1) Стимулирующая надбавка за стаж работы, устанавливается работнику в зависимости от общего количества проработанных лет в следующих размерах:

№	Критерии	% от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы
1	Стаж работы:	
2	от 1 до 3 лет	5 %
3	от 3 до 5 лет	10 %
4	от 5 и более	15%

8.7. К постоянным (гарантированным) стимулирующим выплатам **работникам учебно-вспомогательного персонала** относятся: младший воспитатель

критерии		Сумма доплаты
За интенсивность и высокие показатели в труде	Активное участие в образовательном процессе учреждения (роли, совместная деятельность, НОД, помощь воспитателям, изготовление развивающих пособий, ремонт игрового оборудования, соблюдение режимных процессов)	1000,00
	Проведение и соблюдение энергосберегающих	500,00

	мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережение, теплосбережение)	
За качество выполняемых работ	Стабильно низкий уровень заболеваемости детей в течение месяца	400,00
	Отсутствие замечаний со стороны администрации по качеству выполненных работ	1000,00
	Безопасность участников образовательного процесса.	350,00
	Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологического режима в помещениях учреждения в соответствии с требованиями СанПиН.	400,00
	Качество ежедневной уборки, содержание помещения в надлежащем состоянии	340,00
За выполнение особо важных и ответственных работ	Проведение карантинных мероприятий	489,00
	Эффективная деятельность по подготовке учреждения к новому учебному году, летней оздоровительной работе	300,00
	Эффективная работа по итогам работы за учебный год	457,86
Итого		5236,86

8.8. К постоянным (гарантированным) стимулирующим выплатам **работникам младшего обслуживающего персонала** относятся:

Должность	Показатели	Сумма (руб.)
Завхоз	Контроль за выполнением санитарно-гигиенических требований в общеобразовательном учреждении (нормы СанПиН).	1 372,50
	Активная позиция работника – участие в мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации.	524,00
	Эффективная организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории в учреждении	524,00
	Своевременный контроль и исполнение заданий и поручений руководителя.	732,50
	Стаж работы в ДО	789,00
	Итого: до 3 942,00	
Делопроизводитель	Соблюдение культуры общения со всеми участниками образовательных отношений, отсутствие жалоб	1372,50

	Своевременное составление приказов, иных распорядительных документов	694,00
	Ведение личных дел воспитанников	694,00
	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	732,50
	Стаж работы в ДО	789,00
	Итого: до 4 282,00	
Специалист по охране труда	Своевременная и правильное ведения документации, проведение плановый, вводный, текущих инструктажей	1 691,67
	Разработка локальных актов по ОТ	1013,17
	Проведение учебы сотрудников ОУ по ТО со сдачей экзаменов	1 013,16
	Заполнение журналов в текущем месяце	564,00
	Итого: до 4 282,00	
Кастелянша	Качественная и своевременная выдача спецодежды для сотрудников	1 691,67
	Мелкий ремонт спецодежды	693,17
	Своевременное, четкое ведение учетно-отчетной документации имущества (мягкого инвентаря)	693,16
	Качество ежедневной уборки, содержание помещения в надлежащем состоянии и качество стирки белья	1204,00
	Итого: до 4 282,00	
Рабочий по стирке и ремонту белья, рабочий по обслуживанию здания	Оперативное выполнение работ по стирке	428,84
	Обеспечение соблюдения санитарно-эпидемиологических требований к рабочему месту, соблюдение порядка и чистоты	2 427,33
	Отсутствие фактов порчи имущества, белья	428,83
	Стаж работы	997,00
	Итого: максимально 4 282,00	
	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	428,84
	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии	2 427,33
	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности, правил пожарной безопасности, охране труда	428,83
	Стаж работы	997,00

	Итого: максимально 4 282,00	
Кладовщик	Качественная организация и проведения погрузочно-разгрузочных работ в кладовых помещениях с соблюдением норм СанПиН и ОТ	428,84
	Своевременное ведения документации, ФГИС «Меркурий», журналов (в т.ч. бракеража) необходимых для непрерывной работы складов	2 427,33
	Соблюдения сроков хранения продукции, составления десятидневного и/или ежедневного меню	428,83
	Качество ежедневной уборки, содержание помещения в надлежащем состоянии	997,00
	Итого: максимально 4 282,00	
Кухонный работник (НА 1,0 СТАВКУ) Повар	Обеспечение своевременного доброкачественного приготовления пищи в соответствии с СанПиН	1 711,25
	Проведения генеральных уборок холодильников, пищеблока	1 230,00
	Сохранность товарно-материальных ценностей столовой	1 340,75
	Итого: максимально 4 282,00	
	Проведения генеральных уборок холодильников, пищеблока	611,75
	Качественная уборка помещений	882,67
	Обеспечение своевременного доброкачественного приготовления пищи в соответствии с СанПиН	882,67
	Сохранность товарно-материальных ценностей столовой	882,65
	Отбор ежедневных проб	982,40
	Итого: максимально 4 242,00	
Дворник	За качественную уборку территории ОУ, а также территории прилегающей к ОУ	2 141,00
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)	2 141,00
	Итого: максимально 4 282,00	
Сторож	За высокую организацию охраны объектов учреждения	2 141,00
	Оперативное реагирование на чрезвычайные штатные ситуации на территории ДОУ, своевременное оповещение администрации о возникновении ЧС	2 141,00
	Итого: максимально 4 282,00	

8.9. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена по одному или нескольким основаниям, согласно Положения о Премии

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 месяца работнику выплачивается премия в следующем месяце. Размер премиальной выплаты определяется суммой выплат по установленным данному работнику критериям в случае их достижения.

Приложение №3

Положение о материальной помощи работникам МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 г. N 708-ПП "Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области", в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области", в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» (редакция от 26.08.2015).

1.2. Настоящее Положение - локальный нормативный акт, являющийся неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ДОУ и регламентирующим деятельность ДОУ. Настоящее Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности, повышения качества работы и профессионального роста работников ДОУ.

1.3. Под материальной помощью следует понимать выплаты единственного характера, являющийся одной из форм социальной поддержке работников ДОУ.

1.4. Материальная помощь является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности работников ДОУ и не связана с их индивидуальными результатами.

1.5. Материальная помощь не носит стимулирующего или компенсационного характера и не считается элементом оплаты труда.

1.6. Размер материальной помощи определяется в зависимости от финансовых возможностей ДОУ.

1.7. Действия Положения распространяется на работников ДОУ, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы в ДОУ. При исполнении работником должностных обязанностей по совместительству материальная помощь предоставляется по месту основной работы.

1.8. Выплата материальной помощи производится с целью материальной поддержки работников ДОУ в трудных жизненных обстоятельствах.

2. Порядок и условия оказания материальной помощи

2.1. Материальная помощь предоставляется работникам из Фонда Оплаты Труда, при условии его экономии.

2.2. Поводом к оказанию материальной помощи работникам может служить (при наличии подтверждающих документов):

- в связи со смертью близких родственников (матери, отца, брата, сестры, мужа, жены, детей) – до 5000 руб.;
- в случаях длительной болезни и лечения в стационарном медицинском учреждении, необходимости дорогостоящих лекарственных средств, медикаментов и дорогостоящей операции, имплантации и протезирования зубов – до 5000 руб.;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи – до 5000 руб.;
- Лечение сотрудников и их детей в специализированных медицинских и оздоровительных учреждениях, подтвержденное соответствующими документами, (в сумме не более 4000 рублей, не чаще 1 раза в год)
- Дотация летнего отдыха детей сотрудников, (в сумме не более 4000 рублей, не чаще 1 раза в год)
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу) - 1000 руб.;
- рождение ребенка-1000 руб.;

3. Порядок осуществления материальной помощи

3.1 Инициатором оказания материальной помощи сотруднику могут быть:

- Сам сотрудник учреждения;
- Непосредственные руководители сотрудника;
- Вышестоящие руководители учреждения.

3.2. Для получения материальной помощи на имя заведующего ДОО направляется личное заявление работника (его члена семьи, близкого родственника) с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение. Оказание материальной помощи производится также по письменному заявлению сотрудника или ходатайству (служебной записке) непосредственного руководителя сотрудника.

3.3. При выплате материальной помощи в связи со смертью близких родственников, самого работника необходимо представлять копию свидетельства о смерти.

3.4. Решение об оказании материальной помощи и её размерах принимается заведующим учреждения при согласовании с профсоюзной организацией и утверждается приказом заведующего о выплате материальной помощи сотруднику.

3.5. Материальная помощь сотруднику выплачивается наряду с заработной платой за период, установленный приказом заведующего, и в сроки согласно Коллективному договору.

3.6. Оказанием материальной помощи заведующему учреждения находится в исключительной компетенции руководителя вышестоящей организации (начальника управления образованием Администрации Сысертского городского округа).

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников ДОО и утверждается приказом заведующего ДОО.

4.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения руководителем ДОО.

4.3. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением Общего собрания работников ДООУ и утверждаются заведующим ДООУ.

4.4. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Приложение № 4

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) работников занятых на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда, имеющих право на ежегодный дополнительный
оплачиваемый отпуск

№ пп	должность	Продолжительность отпуска
1	Повар	7 календарных дней
2	Кухонный работник	7 календарных дней
3	Младший воспитатель	7 календарных дней

**Нормы выдачи работникам смывающих и (или)
обезвреживающих средств в МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок»**

Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
Младший воспитатель	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	крем	100 мл/месяц (1200 мл/год)	2 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с	крем	100 мл/месяц (1200 мл/год)	2 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н

	противовирусным (вирулицидным) действием)			
	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Смывающее средство (твердое/жидкое) для очищения от неустойчивых загрязнений	250 мл/месяц	таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа смывающие средства	средства гидрофильного действия	100 мл/месяц	таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Смывающее средство (твердое/жидкое) для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/месяц	таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
		Смывающее средство (твердое/жидкое) для очищения от устойчивых загрязнений	100 мл/месяц	таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	крем	100 мл/месяц (1200 мл/год)	таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
Дворник	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	крем	100 мл/месяц (1200 мл/год)	таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Смывающее средство (твердое/жидкое) для очищения от неустойчивых загрязнений	250 мл/месяц	таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
Кладовщик	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Смывающее средство (твердое/жидкое) для очищения от неустойчивых загрязнений	250 мл/месяц	таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
Повар	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия	крем	100 мл/месяц (1200 мл/год)	п. 2.1.1 Приложения 2, таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н

	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	гель	250 мл/месяц	п. 2.1.1 Приложения 2, таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
	ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	крем	100 мл/месяц (1200 мл/год)	п. 2.1.1 Приложения 2, таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
	ДСИЗ для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	крем	100 мл/месяц	Таблица 2 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
Уборщик служебных помещений	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия	крем	100 мл/месяц (1200 мл/год)	п. 2.1.1 Приложения 2, таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	крем	100 мл/месяц (1200 мл/год)	2 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Смывающее средство (твердое/жидкое) для очищения от неустойчивых загрязнений	250 мл/месяц	таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н
Машинист по стирке и ремонту белья	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия	крем	100 мл/месяц (1200 мл/год)	п. 2.1.1 Приложения 2, таблица 1 Приложения 3 к приказу Минтруда № 767н

**Перечень
профессий (должностей) работников, которым необходимо получать бесплатно
средства индивидуальной защиты, в виде смывающих и (или)
обезвреживающих средств**

№, п/п	Должность/профессия
1.	Младший воспитатель
2.	Рабочий по зданию
3.	Дворник
4.	Кладовщик
5.	Повар
6.	Уборщик служебных помещений
7.	Машинист по стирке и ремонту белья

Приложение № 6

Нормы бесплатной выдачи работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок»

Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
Младший воспитатель	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	п. 2811 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/год	п. 3640 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара/год	п. 2811 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных	1 шт/год	п. 3.4 СанПиН организации питания)

		загрязнений - Шапочка		
Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	п. 1491 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара/год	п. 1491 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
Рабочий по зданию	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. /год	п. 4030 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара/год	п. 4030 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/год	п. 4030 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	п. 4030 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
Дворник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. /год	п. 997 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара/год	п. 997 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар/год	п. 997 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
		Перчатки для защиты от механических	12 пар/год	п. 997 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н

		воздействий (истирания)		от 29.10.2021
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	п. 997 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	п. 1511 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021 п. 3.14 СанПиН организации питания
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара/год	п. 1511 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар/год	п. 1511 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	п. 1511 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
Повар	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара/год	п. 3594 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	2 шт.	П. 3593 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) - Полуботинки	1 пара/год	п. 3594 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений - Шапочка	1 шт/год	п. 3594 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н п. 3.4 СанПиН организации

				питания).
	Средства защиты органов дыхания	Маски одноразовые	15 шт/неделя	п. 2.3 СП 3.1/2.4.3598-20
	Средства защиты рук от общих производственных загрязнений	Перчатки	24 пары/год	п. 1.22.1, п. 1.10.1 Приложения 2 к приказу Минтруда № 767н, п. 2.3 СП 3.1/2.4.3598-20
Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. /год	п. 4932 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара /год	п. 4932 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар /год	п. 4932 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	п. 4932 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
Машинист по стирке и ремонту белья	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. /год	п. 4031 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара /год	п. 4031 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 шт. /год	п. 4031 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. /год	п. 4031 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021
Заведующий хозяйством	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 шт./год	п. 4031 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021

		воздействий		
	Средства защиты рук	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар /год	п. 4031 Приложения 1 к приказу Минтруда № 767н от 29.10.2021

**Перечень
профессий (должностей) работников, которым необходимо получать
бесплатно средства индивидуальной защиты**

№, п/п	Должность/профессия
1	Младший воспитатель
2	Кастелянша
3	Рабочий по зданию
4	Дворник
5	Кладовщик
6	Повар
7	Уборщик служебных помещений
8	Машинист по стирке и ремонту белья
9	Заведующий хозяйства

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) работников, имеющих право на ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем

№ пп	должность	Продолжительность отпуска
1	Заведующий	3 календарных дня
2	Заведующий хозяйством	3 календарных дня
3	Заместитель заведующего по УВР	3 календарных дня

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок» и первичной профсоюзной организации о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда и безопасность образовательного процесса.

на 2024 год

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 38 «Теремок» Сысертского района (далее- Учреждение, работодатель) в лице заведующего Чадовой Марии Юрьевны и работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад № №* «Теремок» (далее - ППО) Иванова Алена Борисовна, именуемые в дальнейшем Сторонами, заключили соглашение по охране труда о том, что в течении 2023 года Стороны обязуются выполнять утвержденные ниже условия по охране труда.

1. Предмет соглашения

1.1. Соглашение по охране труда Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38 «Теремок» (далее- Учреждение) заключено на паритетной основе из представителей администрации и профсоюзных уполномоченных работников Учреждения. Соглашение определяет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений между администрацией и первичной профсоюзной организацией работников в области охраны труда в Учреждении.

1.2. Условием заключения соглашения является соблюдение существующих прав членов (количество человек) коллектива и не допущение ухудшения, по сравнению с законодательством, положения работников. Ответственными за соблюдение положений Соглашения являются работодатель в лице заведующего Учреждения Чадовой Марии Юрьевны с одной стороны и председателя профсоюзного комитета Учреждения, в лице

инструктора по ФИЗО Ивановой Алены Борисовны с другой стороны (в дальнейшем стороны).

1.3. Стороны выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило, без освобождения от основной работы, если иное не оговорено в Соглашении по охране труда. Также они осуществляют свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании сторон трудового коллектива и утверждается обеими сторонами. Заседания представителей сторон трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

1.4. В своей работе стороны взаимодействуют с государственными органами управления, охраной труда, надзора, профессиональными союзами и специалистами, привлекаемыми на договорной основе (с учетом специфики и отраслевых особенностей работы конкретных интересов трудового коллектива). Деятельность и оплата труда привлекаемых специалистов регламентируется коллективным договором или другим совместным решением администрации Учреждения и уполномоченных работниками представительных органов.

1.5. Для выполнения возложенных задач сторонам рекомендуется получить соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе.

1.6. Стороны в своей деятельности руководствуются законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде и охране нормативными документами ДООУ. Пересмотр настоящего Соглашения не может приводить к снижению социально-экономического уровня работников.

2. Задачи сторон соглашения

На стороны возлагаются следующие основные задачи:

2.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий администрации, профсоюза Учреждения, иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2. Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда

2.3. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в Учреждении, подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем по охране труда.

2.4. Информирование работников по графику, являющемуся составной частью плана работы Соглашения: о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

3. Функции соглашения

Соглашение определяет мероприятия в соответствии с приложением № 1.

Для их выполнения поставлены определенные задачи и возложены на обе стороны:

3.1. Рассмотрение предложений администрации Учреждения, профсоюза и иных уполномоченных работников представительных органов, а также работников Учреждения по созданию здоровых и безопасных условий труда и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям жизни и здоровья воспитанников и работников в процессе трудовой, учебной и воспитательной деятельности.

3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, в Учреждении.

3.3. Участие в проведении обследований по обращениям работников Учреждения и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.4. Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в Учреждении.

3.5. Содействие администрации Учреждения по внедрению более совершенных технологий и новой техники при осуществлении работ по основным видам деятельности учреждения и вспомогательных работ.

3.6. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно - гигиенических устройств, обеспечения работников Учреждения специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, предоставление лечебно-профилактического питания.

3.7. Оказание содействия администрации Учреждению в организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведении своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда.

3.8. Участие в работе по пропаганде охраны труда в Учреждении, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

4. Права сторон

Для осуществления возложенных функций сторонам Соглашения предоставлены следующие права:

4.1. Собирать и предоставлять информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличие опасных и вредных производственных факторов.

4.2. Заслушивать на своих заседаниях сообщения администрации Учреждения (его представителей) по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдения гарантий права работников на охрану труда.

4.3. Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в их компетенции.

4.4. Вносить предложения администрации Учреждения о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.5. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в Учреждении.

4.6. Стороны вправе требовать исполнения своих решений, норм, правил безопасности труда от администрации и работников Учреждения.

5. Действие соглашения

5.1. Соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение года.

5.2. Действие контроля Соглашения и порядок за его выполнением определяются сторонами взаимно.

5.3. Соглашение распространяется на работников, работодателей, органы исполняющей власти, которые уполномочили участников (стороны) соглашения разработать и заключить его от их имени. 5.4. В тех случаях, когда указанные стороны, если являются участниками и других Соглашений, действуют наиболее благоприятные условия данного Соглашения.

Приложение № 1

№ пп	Содержание мероприятий (видов работ)	Срок выполнения мероприятий	Ответственные лица	примечание
Организационные мероприятия				
1	Контроль за состоянием нормативных документов по охране труда в Учреждении	В течение года	Заведующий, специалист по охране труда	
2	Актуализация правил, положений, инструкций, программ инструктажей по охране труда	В течение года	Специалист по охране труда	
3	Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда	В течение года	Специалист по охране труда	

4	Организация обучения работников по охране труда безопасным методам и приемам выполнения работ и обучения по оказанию первой помощи пострадавшим в учебном центре	Согласно утвержденного графика/ при приеме нового работника	Учреждения имеющие лицензию, специалист по охране труда	
5	Инструктажи по охране труда	Март, сентябрь /внеплановые по мере необходимости	Специалист по охране труда	
	Выявление и оценка опасностей, оценка уровней профессиональных рисков, реализация мер, разработанных по результатам их проведения	При вводе новых должностей	Комиссия по управлению рисками	
	Приобретение стендов, наглядных материалов для уголка «Охрана труда», для проведения инструктажей по охране труда	В течение года	Руководитель, специалист по охране труда	
	Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах	2 раза в год	Специалист по охране труда	
	Присвоение неэлектротехническим работникам I группы допуска по электробезопасности, проведение инструктажей	сентябрь/ при приеме нового работника	Специалист по охране труда	
	Обучение ответственных работников на II-V группу допуска по электробезопасности в учебном центре	согласно утвержденного графика	заведующий	
	Обучение ответственных работников за энергосбережение	согласно утвержденного графика	заведующий	
	Составление плана работы по улучшению условий ОТ, здоровья обучающихся и сотрудников ДООУ на 2023-2024 учебный год	август	уполномоченный представитель профсоюзной организации по ОТ, специалист по ОТ,	
	Составление плана работы уполномоченного по ОТ на 2023-2024 учебный год	август	уполномоченный представитель профсоюзной организации по ОТ, ответственный по ОТ,	

Технические мероприятия				
	Осуществление общего технического осмотра зданий и других сооружений Учреждения на соответствие требованиям безопасной эксплуатации	Весна, осень	комиссия по ОТ	
	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников Учреждения от поражения электрическим током	В течение года	заведующий хозяйством	
	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников	В течение года	Заведующий, заместитель по УВР, заведующий хозяйством	
	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоте воздушной среды в производственных и бытовых помещениях Учреждения	В течение года	заведующий хозяйством	
	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем зданий Учреждения на соответствие безопасной эксплуатации	Раз в три года	заведующий хозяйством	
	Опрессовка и гидропневмопромывка системы отопления	Согласно утвержденного графика	заведующий хозяйством	
	Реконструкция и модернизация зданий, сооружений и помещений Учреждения с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	По мере необходимости	заведующий хозяйством	
	Текущий ремонт технологического электрооборудования, имущества	По мере необходимости	заведующий хозяйством	
	Приобретение котлов из нержавеющей стали на пищеблок	В течение года	заведующий хозяйством	

	Приобретение столовой, чайной посуды, приборов для замены, изъятых из обихода из-за дефектов (бой, скол, трещина)	В течение года	заведующий хозяйством	
	Завоз песка для своевременной замены в песочницах	май	заведующий хозяйством	
	Своевременная расчистка кровли от наледи, сосулек	Ноябрь-март	заведующий хозяйством	
	Озеленение и благоустройство территории	Апрель-август	заведующий хозяйством	
	Контроль состояния системы отопления и водоснабжения, температурного режима в помещениях ДОУ	В течение года	заведующий хозяйством	
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	согласно утвержденного графика / при приеме нового работника	Медсестра, закрепленная за Учреждением, делопроизводитель	
	Проведение обязательных первичных медицинских осмотров (обследований) работников (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований)	согласно утвержденного графика / при приеме нового работника	Медсестра, закрепленная за Учреждением, делопроизводитель	
	Проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников	1 раз в пять лет/ при приеме нового работника	заведующий	
	Оснащение аптек набором медицинских изделий для оказания первой помощи	По мере необходимости	Заведующий хозяйством	
	Проведение дератизации и дезинсекции помещений	По мере необходимости	Заведующий хозяйством	
	Антиклещевая обработка территории Учреждения	Май-июнь	Заведующий хозяйством	
	Проверка санитарно-гигиенического состояния помещений Учреждения	постоянно	Заведующий хозяйством	

	Приобретение и выдача смывающих и обезвреживающих средств	1 раз в месяц	Заведующий хозяйством	
	Организация и проведение производственного контроля по соблюдению санитарных правил на рабочих местах	В течение года	Заместитель заведующего по УВР, заведующий хозяйством, специалист по охране труда	
	Проведение вакцинации работников против гриппа. Диспансеризация сотрудников	Согласно утвержденного графика	Медсестра, закрепленная за Учреждением	
	Проведение вакцинации, ревакцинации от новой коронавирусной инфекции	В течение года	Медсестра, закрепленная за Учреждением	
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	согласно нормам расхода	Заместитель заведующего по УВР, заведующий хозяйством	
	Поверка СИЗ от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, боты)	согласно утвержденного графика	Заместитель заведующего по УВР, заведующий хозяйством	
	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ	по мере необходимости	Заместитель заведующего по УВР, заведующий хозяйством, машинист по стирке и ремонту белья	
5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта				
	Участие в спортивных мероприятиях города (района)	согласно утвержденного графика	председатель ППО	
	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий Учреждения	согласно утвержденного графика	председатель ППО	
6. Мероприятия по пожарной безопасности				
	Разработка и обеспечение помещений	постоянно	Заведующий	

	Учреждения планом схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара		хозяйством	
	Обеспечение Учреждения первичными средствами пожаротушения	В течение года	Заведующий хозяйством	
	Организация обучения работников по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности	Согласно утвержденного графика	Заведующий, заместитель заведующего по УВР, заведующий хозяйством	
	Проведение инструктажей по пожарной безопасности, тренировочных мероприятий по эвакуации	Согласно утвержденного графика	Заместитель заведующего по УВР, заведующий хозяйством, специалист по охране труда	
	Организация проверки работоспособности систем и средств противопожарной защиты	1 раз в квартал	Заведующий хозяйством	
	Обеспечение беспрепятственных проходов к путям эвакуации и эвакуационным выходам	В течение года	Заведующий хозяйством	
	Обеспечение исправного состояния знаков пожарной безопасности, в том числе обозначающих пути эвакуации и эвакуационные выходы	В течение года	Заведующий хозяйством	

**Положение
о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда
работников муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 38 «Теремок»**

Глава 1. Общие положения

1.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38 «Теремок» (далее по тексту – Комиссия) создается муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 38 «Теремок» (далее по тексту - МАДОУ) в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Сысерти, в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Сысерти.

1.2. Комиссия состоит из 5 членов:

- 1 человек из состава администрации МАДОУ;
- 1 человек - председатель профкома или лицо с делегированными полномочиями;
- 2 человек – педагогические работники;
- 1 человека от технического персонала.

1.3. Структура Комиссии:

- председатель комиссии – 1 человек;
- заместитель председателя – 1 человек;
- секретарь комиссии – 1 человек;
- члены комиссии – 2 человека.

1.4. Состав комиссии и сроки ее деятельности утверждаются приказом заведующего МАДОУ. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

1.5. Председатель и состав Комиссии избираются трудовым коллективом сроком на 1 учебный год и несут полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

1.6. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Общего собрания трудового коллектива, которая утверждается приказом заведующего МАДОУ.

1.7. При возникновении прямой и косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку заседания комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член комиссии не принимает участия в рассмотрении указанного вопроса.

1.8. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, председательствует на совещаниях комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

1.9. В случае отсутствия Председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель, который утверждается решением Комиссии.

1.10. Секретарь Комиссии своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседания, выдает выписки из протоколов или решений, ведет иную документацию Комиссии.

1.11. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами.

1.12. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативно-правовыми документами:

- Положением об оплате труда работников МАДОУ;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273;
- Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Сысерти;
- Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ;
- Уставом МАДОУ;
- Коллективным договором.

Основные принципы деятельности Комиссии: компетентность, объективность, гласность, деликатность, принципиальность.

Глава 2. Регламент Комиссии.

2.1. Работники МАДОУ предоставляют аналитические карты о показателях деятельности и приложения (подтверждающие документы) к ним до 10 числа каждого месяца.

2.2. Комиссия в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о стимулировании работников МАДОУ рассматривает и оценивает предоставляемые аналитические карты о показателях деятельности и приложения к ним, за предшествующий период отчетному с учетом отработанного времени на основании критериев оценки деятельности.

2.2. Рассмотрев и оценив аналитические карты о показателях деятельности работников МАДОУ, Комиссия выставляет свой балл и ставит в известность работника о решении Комиссии. Работник МАДОУ делает отметку «согласен» с решением Комиссии и подписывает аналитические карты.

2.3. Протокол заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и согласованные аналитические карты о показателях работников передаются заведующему, который издает соответствующий приказ по МАДОУ и передает его в Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений Сысертского района» для начисления стимулирующих выплат в соответствии с баллами.

3. Компетенция Комиссии.

3.1. Формирование и своевременная корректировка, в соответствии с актуальными потребностями МАДОУ перечня показателей эффективности, деятельности работников МАДОУ.

3.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ в соответствии с утвержденными критериями эффективности их деятельности.

3.3. К рассмотрению комиссией и установлению следующих видов выплат стимулирующего характера относятся:

- выплаты за важность выполняемой работы степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

3.4. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.5. Для реализации своих основных целей Комиссия имеет право запрашивать и изучать в установленном порядке необходимую информацию от администрации МАДОУ.

4. Организация работы Комиссии.

4.2. Заседание Комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины числа членов Комиссии.

4.3. Каждый член Комиссии имеет один голос.

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

4.5. В случае равенства голосов, голос председательствующего является решающим.

4.6. Протокол заседания и принятые решения подписываются Председателем и секретарем Комиссии.

5. Права и обязанности членов Комиссии.

5.1. Члены Комиссии имеют право:

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

2) Инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии;

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

5.2. Член Комиссии может быть выведен из ее состава по решению Общего собрания трудового коллектива МАДОУ в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;

- при изменении членом Комиссии места работы или должности.

5.3. 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 ее состава Комиссия принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

6. Соблюдение прав работников МАДОУ.

6.1. О решениях, принятых Комиссией, работники имеют право на защиту персональных данных в части, их касающейся.

6.2. В случае не согласия с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных Положением о распределении стимулирующих выплат, а также технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

6.3. Комиссия обязана принять и в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.

6.4. В случае несогласия с повторным решением Комиссии, работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам в порядке, предусмотренном частью 5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.6. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ, в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

6.7. По аргументированному требованию профкома или педагогического Совета (не менее чем 1/3) член Комиссии может быть отстранен от работы Комиссии. Решение об

отстранении в работе Комиссии рассматривается на заседании Комиссии, принимается на общем собрании трудового коллектива МАДОУ и утверждается приказом заведующего.

7. Заключительные положения.

7.1. Настоящее Положение действует с 02.02.2023 года и может быть пролонгировано, если субъектами трудового права не выдвинуты предложения по его изменению.

7.2. Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся в установленном законом порядке.

7.3. Аналитические карты о показателях деятельности работников МАДОУ хранятся в течение 1 года.

ПОЛОЖЕНИЕ
о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска
сроком до одного года МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок»

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок» (далее – ДОУ).

1. Педагогические работники ДОУ имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

2. Заведующий ДОУ при наличии условий вправе по согласованию с профсоюзным комитетом предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы не менее 10 лет.

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

4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в учреждении в любых должностях, дающих право на получение длительного отпуска.

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

а) фактически проработанное время;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
- время нахождения в отпусках по беременности и родам;
- время нахождения в командировках;
- повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- время простоя не по вине работника;
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

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

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;

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

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

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

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

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

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

10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация ДООУ предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

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

- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения. Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка. Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется. Если замещение описанным способом осуществить не представляется невозможным, то руководитель образовательного учреждения вправе заключить срочный 3 трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

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

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой возможно распределить нагрузку заявителя; - согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);

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

12. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, заведующий по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность. При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

13. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

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

15. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате.

16. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.

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

18. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.

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

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

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

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

23. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

24. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон. Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

25. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

26. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

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

28. Работник в праве уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением. Приказ доводится до сведения работника по росписи.

29. Руководители ДООУ имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований – «работодателей».

30. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

31. Время работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы): Педагог дополнительного образования Педагог-организатор

32. Время работы в иных должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), проводят в течение учитываемого периода работу по должностям, перечисленным в п. 1 (как с занятием так и без занятия штатной должности), в объемах, соответствующих не менее 1/3 тарифной ставки.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения педагогической нагрузки работникам
МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок»

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 РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.2. Настоящее Положение утверждается заведующим МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок» (далее по тексту - ДОУ) по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок».

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников ДОУ, 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 ДОУ создаётся комиссия.

2.2 Комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия) создаётся с целью:

- обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией ДОУ 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 ДОУ 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 ДООУ.

4. Формирование, состав комиссии по распределению педагогической нагрузки

4.1. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения из представителей работодателя и работников. Состав комиссии не менее трех человек.

4.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются заведующим ДООУ.

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 заведующего ДООУ.

4.5. Председателем комиссии является заведующий ДООУ, делопроизводитель - один из членов Комиссии.

5. Порядок работы комиссии по распределению педагогической нагрузки

5.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний и в установленные заведующий ДООУ 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 Комиссии.

5.6. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии по распределению педагогической нагрузки 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 подпись в день проведения комплектования.

5.10. На основании решения Комиссии руководитель ДООУ издаёт 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 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 по учебному плану (плану непосредственной образовательной деятельности), обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном ДООУ.

6.5. При установлении нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное ДООУ является местом основной работы, сохраняется ее объем и преимущество, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам (планам непосредственной образовательной деятельности), сокращения количества групп. 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 ДООУ 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 объем 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 для выполнения другим педагогическим работникам с их письменного согласия 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.

7. Заключительные положения

7.1. В случае, если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, заведующий ДООУ сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о

сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Приложение № 12

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке привлечения и расходования дополнительно привлеченных средств (приносящая доход деятельность) МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение является локальным актом, регулирующим порядок привлечения и расходования дополнительно привлеченных средств от приносящей доходы деятельности МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок» (далее по тексту ДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ ст. 101, Законом Российской Федерации «О защите прав потребителей» от 07.02.1992 г. № 2300-1 ст. 41, Постановление Правительства РФ от 15 сентября 2020 г. № 1441 "Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг", приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.10.2013 № 1185 «Об утверждении примерной формы договора об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам», Учет платных дополнительных образовательных услуг ведется в соответствии с Инструкцией по бухгалтерскому учету, утвержденной Приказом МФ РФ от 30.12.2008г. №148н (ред. От 30.12.2009г.), Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 года № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», Устава ДОУ, иными нормативными актами и является документом, регламентирующим правила организации платных дополнительных образовательных услуг.

2. Порядок образования (формирования) средств приносящей доход деятельности.

2.1. Под приносящей доходы деятельностью в настоящем Положении понимается экономическая, финансовая деятельность образовательного учреждения, по разработке и реализации экономических проектов, не связанных с финансовым обеспечением образовательной деятельности учреждения его учредителем.

2.2. Приносящая доход деятельность может осуществляться образовательным учреждением постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых оно создано, соответствует указанным целям и не противоречит действующему законодательству, федеральным законам. 2.3. Доходы (внебюджетные средства) – денежные и иные материальные средства юридических или физических лиц, в том числе родителей (законных представителей) обучающихся, переданные образовательному учреждению на основе добровольного волеизъявления или по договорам возмездного оказания услуг и другим гражданско-правовым договорам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4. Настоящее Положение определяет порядок поступления и условия расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности в ДОУ.

2.5. Настоящее Положение регламентирует финансовые механизмы и взаимоотношения, возникающие в ДОО при использовании средств, полученных от приносящей доход деятельности (оказания платных образовательных услуг, родительской платы за содержание детей в детских дошкольных учреждениях, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, в том числе добровольных пожертвований, средств от иной приносящей доход деятельности), а также утвердить порядок использования финансовых средств внутри образовательного учреждения для осуществления основной и оперативно-хозяйственной деятельности.

2.6. Настоящее Положение разработано с целью:

- привлечения дополнительных финансовых средств ДОО;
- создания дополнительных условий для развития учреждения, в т.ч. поддержания и развития материально-технической базы, приобретение необходимого имущества, социальной поддержки работающих, охрану безопасности обучающихся, организацию и проведение мероприятий в рамках текущей деятельности (либо решение иных задач, не противоречащих уставной деятельности учреждения и законодательству РФ).

2.7. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, утверждаются планом финансово-хозяйственной деятельности. При исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждение самостоятельно в расходовании средств от приносящей доход деятельности.

2.8. Перечень платных услуг, в том числе платных образовательных услуг, оказываемых образовательным учреждением, и порядок их предоставления определяется Уставом образовательного учреждения и настоящим Положением.

2.9. Настоящее положение является локальным актом ДОО и является обязательным для исполнения всеми структурными подразделениями и сотрудниками ДОО.

2.10. Средства от приносящей доход деятельности — это средства, поступившие в соответствии с законодательством в распоряжение учреждения, кроме субсидий на выполнение муниципального задания и субсидий на иные цели.

2.11. Источники средств от приносящей доход деятельности ДОО вправе привлекать в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, дополнительные финансовые средства за счет предоставления платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных уставом учреждения услуг, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц.

2.11.1. Источниками поступлений средств от приносящей доход деятельности в ДОО являются согласно плана финансово-хозяйственной деятельности:

- Плата родителей или законных представителей за содержание ребенка в ДОО.
- Доходы от оказания платных образовательных услуг. Платные образовательные услуги - образовательные услуги, оказываемые сверх основной образовательной программы, гарантированной государственным стандартом. Платные образовательные услуги осуществляются за счет средств родителей (законных представителей), средств сторонних организаций или частных лиц на основе добровольного волеизъявления, и не могут быть оказаны взамен или в рамках основной образовательной деятельности финансируемой из бюджета.
- Добровольные пожертвования родителей и других лиц;
- Добровольные безвозмездные пожертвования юридических и физических лиц;
- Целевые пожертвования физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан (или) иностранных (юридических лиц);
- Иные средства, предусмотренными Уставом и другими локальными актами ДОО, действующим законодательством РФ.

2.11.2. Указанные средства не могут направляться на создание других организаций, покупку ценных бумаг, размещаться на депозитах в кредитных организациях.

2.12. Неправомерно расходование внебюджетных средств на оказание спонсорской помощи, проведение банкетов, оплату концертов, спектаклей, культурно-массовых мероприятий, приобретение билетов в театры, музеи, так как указанные расходы не соответствуют уставной деятельности учреждения и не предусмотрены по статье КОСГУ 226 "Прочие услуги".

2.13. Расходование любых доходов бюджетного учреждения осуществляется только по целевому назначению в соответствии с разрешениями главного распорядителя (статьи 1, 6, 16, 18, 19, 28, 29, 42, 65 - 70, 161 Бюджетного кодекса Российской Федерации), утвержденный пфхд и есть разрешение на расходование. 2.14. Формированием средств, приносящие доход деятельности детского сада занимается заведующий ДОУ.

2.15. Бухгалтерия МБДОУ ведет обособленный учет всех операций по доходам и использованию полученных средств от приносящей доход деятельности.

2.16. ДОУ может иметь и использовать средства, приносящие доход деятельности на следующих условиях:

- а) наличие плана финансово-хозяйственной деятельности, утвержденного в установленном порядке;
- б) наличие Положения о порядке привлечения и расходования дополнительно привлеченных средств (приносящая доход деятельность), утвержденное заведующим ДОУ.

3. Порядок расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.1. Распорядителями средств, приносящей доход деятельности является заведующий ДОУ, наделенный правом утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности по средствам приносящей доход деятельности.

3.2. Расходы рассчитываются, исходя из потребности учреждения и суммы средств, приносящей доход деятельности ДОУ, и распределяются в зависимости от их назначения:

- на развитие материально-технической базы ДОУ;
- на развитие воспитательно-образовательного процесса ДОУ;
- на материальное поощрение работников детского сада;
- оплата прочих расходов;
- заработная плата педагогов доп. образования.

3.3. Расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется ДОУ в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности сметой доходов и расходов от приносящей доход деятельности, утвержденным в установленном порядке на очередной финансовый год.

3.4. ДОУ при исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности действует самостоятельно.

3.5. Порядок распределения данных средств определяется заведующим ДОУ в соответствии с данным Положением.

3.6. Расходы за счет приносящей доход деятельности могут быть следующими:

- выплата заработной платы педагогическим работникам (штатным и привлекаемым со стороны для оказания платных услуг), административно-управленческому аппарату, инженерно-техническим работникам и младшему обслуживающему персоналу;
- премирование работников;
- финансирование программ социального развития для работников учреждения, обучающихся;
- осуществление нового капитального строительства, приобретение нового оборудования, проведение реконструкции, модернизации, капитального и текущего ремонта для целей образовательного процесса и социального развития учреждения.

3.7. Порядок расходования платы родителей (законных представителей) за присмотр и уход детей в ДОУ.

3.7.1. Направление расходования средств, поступивших в качестве оплаты родителей (законных представителей) за содержание детей в детских дошкольных учреждениях определяется в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области.

3.7.2. Родительская плата за содержание детей в детском саду распределяется на: - организацию питания, - мероприятия по присмотру и уходу.

3.8. Порядок расходования доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг.

3.8.1. Платные образовательные услуги оказываются в соответствии с лицензией, по тарифам, утвержденным Постановлением Правительства Свердловской области.

3.8.2. Порядок расходования средств, полученных от организации платных образовательных услуг, регламентируется «Положением об оказании платных образовательных услуг в ДООУ».

3.8.3. На оплату труда работников, осуществляющих платную образовательную услугу, не более 45 % от общей стоимости платной услуги (включая начисления на заработную плату).

3.8.4. Материальные затраты - до 25 % от общей стоимости платной услуги.

3.8.5. Накладные затраты - до 25 % от общей стоимости платной услуги.

3.8.6. Плановая рентабельность — до 16.63% от общей стоимости платной услуги.

3.8.7. На улучшение материально-технической базы ДООУ.

3.8.4. Средства, поступившие от оказания платных образовательных услуг, расходуются по плану, утвержденному руководителем ДООУ и распределяются следующим образом:

- на оплату труда работникам за оказание платной дополнительной образовательной услуги согласно договорам (в том числе и начисления на оплату труда);

- после оплаты заработной платы педагогам и специалистам, налоговых, страховых отчислений направляются для улучшения качества учебно-воспитательного процесса, в том числе:

- на приобретение канцтоваров, учебно-наглядных пособий, методической и детской литературы, игрушек, музыкальных инструментов, раздаточного материала, детских костюмов;

- оформление подписки периодической печати;

- оплату и ведение сайта ДООУ;

- на приобретение строительных материалов для ремонта групповых комнат;

- проведение ремонтных работ.

- на приобретение и обслуживание оргтехники.

- на организацию культурно-массовых мероприятий в детском саду.

- рентабельность: закупку спортивного оборудования, приобретение оборудования (для пищеблока, прачечной), материальное поощрение работников детского сада, приобретение строительного материала.

3.8.5. Денежные средства, полученные от средств, приносящих доход деятельности (родительская плата и целевых взносов юридических и физических лиц) расходуются на:

а) приобретение мебели;

б) приобретение мягкого инвентаря;

в) приобретение методических, учебно-наглядных пособий, публикации в периодических изданиях;

г) приобретение игрушек, детской литературы, развивающих игр, канцелярских товаров;

д) приобретение аппаратуры, технического оборудования;

е) поверку измерительных приборов;

ж) приобретение строительного материала, сантехнического оборудования;

з) организацию культурных, спортивных мероприятий, участие в конкурсах разного уровня;

и) приобретение лакокрасочных, строительных материалов, линолеума, светильников;

к) выполнение ремонтных работ;

- л) повышения квалификации сотрудников;
- м) выполнение мероприятий по пожарной безопасности, по охране жизни и здоровья детей;
- н) выполнение мероприятий воспитательно-образовательного процесса;
- о) закупку спортивного инвентаря.
- п) приобретение моющих, дезинфицирующих средств, на ремонт технологического и медицинского оборудования, на заправку и освидетельствования огнетушителей, на приобретение стекла, ламп, посуды для обеспечения функционирования дошкольного учреждения в соответствии с предъявляемыми санитарно-гигиеническими требованиями, требованиями противопожарной безопасности, охраны труда.

3.9. Порядок расходования добровольных безвозмездных пожертвований юридических и физических лиц.

3.9.1. Добровольные безвозмездные пожертвования юридических и физических лиц осуществляются на основе свободы выбора цели в соответствии со статьей 582 ГК РФ.

3.9.2. Если цели добровольного пожертвования не определены, то ДОО после уплаты налогов и сборов, предусмотренных законодательством РФ, вправе направлять средства на улучшение имущественной обеспеченности уставной деятельности.

3.10. Порядок привлечения и расходования средств, полученных в виде добровольных безвозмездных пожертвований от юридических и физических лиц

3.10.1. Добровольные безвозмездные пожертвования в ДОО могут производиться юридическими и физическими лицами, в том числе родителями (законными представителями).

3.10.2. Основным принципом привлечения добровольных пожертвований является добровольность их внесения.

3.10.3. Добровольные пожертвования оформляются в соответствии с действующим законодательством. При приеме добровольных пожертвований жертвователь пишет заявление на имя руководителя учреждения в произвольной форме от руки с указанием суммы вноса и его целевого назначения.

3.10.4. Добровольные пожертвования в виде денежных средств перечисляются юридическими и (или) физическими лицами на лицевой счет ДОО с указанием цели пожертвования.

3.10.5. Если цель добровольного пожертвования не указана, то данные средства используются на ведение уставной деятельности учреждения в т.ч. на:

- мероприятия по присмотру и уходу
- мероприятия по охране воспитанников, зданий и сооружений, территории;
- приобретение оборудования (игрового, технологического) и мебели;
- приобретение канцелярских и хозяйственных товаров;
- приобретение подарков победителям соревнований;
- оплата участия в конкурсах;
- оформление подписных изданий;
- издание печатной продукции, публикации;
- обслуживание оргтехники;
- обслуживание официального сайта учреждения;
- содержание и обслуживание здания;
- оплату прочих услуг и работ;
- обеспечение внеклассных мероприятий с обучающимися;
- материальная помощь сотрудникам.

3.10.6. Поступившие денежные средства и (или) материальные ценности приходятся бухгалтерии и учитываются в балансе в установленном порядке.

3.10.7. Прием и расходование добровольных пожертвований в виде денежных средств без прохождения через лицевой счет или кассу учреждения не допускается.

3.10.8. Заведующий Учреждения несет ответственность за правильность оформления полученного от благотворителей имущества, денежных средств и соответствие его использования целевому назначению, Положения о привлечении и расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.11. Порядок привлечения и расходования средств, полученных в виде целевых взносов от юридических и (или) физических лиц

3.11.1. Учреждение не имеет право привлекать целевые взносы родителей (законных представителей) без их согласия.

3.11.2. Размер целевого взноса определяется юридическими и (или) физическими лицами самостоятельно.

3.11.3. Целевые взносы в виде денежных средств перечисляются юридическими и (или) физическими лицами на лицевой счет ДОО с указанием цели расходования.

3.11.4. Целевые средства, полученные учреждением, расходуются строго в соответствии с указанными целями.

3.11.5. Поступившие денежные средства приходятся бухгалтерией ДОО и учитываются в балансе в установленном порядке.

3.12. Порядок расходования средств от сдачи в аренду муниципального имущества, закрепленного за учреждением. Доходы от сдачи в аренду муниципального имущества ДОО направляются на содержание учреждения и развитие материально-технической базы.

3.13. Порядок расходования средств, полученных от возмещения коммунальных услуг арендаторами.

3.13.1. Доходы, полученные от возмещения коммунальных услуг арендаторами ДОО, направляются на оплату коммунальных услуг (электроэнергии, отопления, водоснабжения).

3.13.2. Порядок расходования средств, полученных от арендаторов в возмещение расходов по оплате коммунальных услуг и общеэксплуатационных расходов.

3.13.3. Средства, полученные от арендаторов по договорам возмещения затрат на оплату коммунальных услуг и эксплуатационных расходов, могут направляться только на частичную оплату счетов полученных ДОО от поставщиков коммунальных и общеэксплуатационных услуг. 3.13.4. Денежные взносы, полученные целевым назначением, расходуются в соответствии с обозначенной целью, а также на уплату налогов, на прибыль, в случае превышения суммы доходов над величиной расходов.

3.13.5. Средства от приносящей доход деятельности вносятся на внебюджетный банковский счет детского сада.

3.13.6. Перевод счетов с бюджетных счетов на внебюджетный и обратно не разрешается.

4. Порядок распределения средств приносящей доход деятельности.

4.1. Главным распорядителем средств от приносящей доход деятельности детского сада является комиссия, наделенная правом:

- а) утверждения смет доходов и расходов по средствам приносящих доход деятельности;
- б) осуществления расходов средств, приносящих доход деятельности на мероприятия, предусмотренные в утвержденных сметах доходов и расходов.

4.2. Финансовые средства используются по усмотрению ДОО и изъятию не подлежат.

4.3. Не используемые в текущем году финансовые средства не могут быть изъяты у ДОО.

5. Особые условия.

Отчет об использовании средств, полученных от приносящей доход деятельности

5.1. Бухгалтерская отчетность об использовании средств, полученных от приносящей доход деятельности составляется и предоставляется бухгалтерией ДОО в соответствии с действующим налоговым и бухгалтерским законодательством. Контроль за соблюдением законности привлечения и расходования средств от приносящей доход деятельности

5.2. Контроль за соблюдением законности привлечения и расходования средств от приносящей доход деятельности осуществляется Учредителем учреждения.

5.3. Запрещается вовлекать обучающихся в финансовые отношения между их родителями (законными представителями) и учреждением.

5.4. Запрещается отказывать гражданам в приеме детей в учреждение или исключать из него из-за невозможности или нежелания родителей (законных представителей) осуществлять целевые взносы, добровольные пожертвования, либо выступать заказчиками платных дополнительных образовательных услуг.

5.5. Работникам учреждения запрещается осуществлять незаконный сбор наличных денежных средств с родителей (законных представителей) обучающихся (вступительный взнос при приеме ребенка в учреждение, принудительный сбор денег на ремонт и т.п.), а также принуждение к получению платных дополнительных образовательных услуг.

5.6. Руководитель учреждения обязан отчитываться перед Учредителем, родителями (законными представителями) о поступлении и расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности согласно установленным формам отчетности и на родительском собрании.

6. Заключительные положения

6.1. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за деятельность по привлечению и расходованию средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.2. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы законодательства РФ.

6.3. Наличие в ДООУ средств от приносящей доход деятельности не влечет за собой снижение нормативов и размеров финансирования за счет средств учреждения.

6.4. Бухгалтерский учет средств, приносящих доход деятельности осуществляется бухгалтерией ДООУ в соответствии с нормативно-правовыми документами МФ РФ.

6.5. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются заведующим ДООУ.

6.6. Средства, полученные от предпринимательской или иной приносящей доходы деятельности, распределяются в соответствии с утвержденным Положением.

6.7. Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового

ПОЛОЖЕНИЕ
по расходованию внебюджетных средств, поступающих за счет оказания платных образовательных услуг МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по расходованию внебюджетных средств, поступающих за счет оказания платных образовательных услуг (далее - Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Бюджетным Кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации от 26.01.1996 N 14-ФЗ; Федеральными законами: от 11.08.1995 N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"; от 24.07.1998 N 124-ФЗ, от 02.12.2013 N 328-ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации"; от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; от 12.01.96 № 7-ФЗ (принят ГД ФС РФ 08.12.1995), "О некоммерческих организациях"; от 19.05.1995 N 82-ФЗ (принят ГД ФС РФ 14.04.1995), "Об общественных объединениях"; Областным законом от 14.11.2013 № 26-ЗС "Об образовании в Ростовской области"; Законом Российской Федерации от 07.02.1992 N 2300-1, "О защите прав потребителей"; постановлением Правительства РФ от 15 сентября 2020 г. № 1441 "Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг"; письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18.07.2013 N 08-950; Приказом Министерства Финансов РФ от 24 декабря 2004 г. N 123н «О внесении изменений в приказ Министерства финансов Российской Федерации от 21 июня 2001 г. N 46н "О порядке открытия и ведения территориальными органами федерального казначейства Министерства финансов Российской Федерации лицевого счета для учета операций со средствами, полученными от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, получателей средств федерального бюджета, финансируемых на основании смет доходов и расходов"; инструкции Минфина СССР от 12.06.1981 №120 «О порядке планирования, использования и учета внебюджетных средств, а также отчетности по ним», Уставом МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок» (далее - ДОУ) и иными нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Под приносящей доход деятельностью от платных образовательных услуг в настоящем Положении понимается экономическая, финансовая деятельность образовательного учреждения, по разработке и реализации экономических проектов, не связанных с финансовым обеспечением образовательной деятельности учреждения его учредителем.

1.3. Приносящая доход деятельность от платных образовательных услуг может осуществляться образовательным учреждением постольку, поскольку это служит

достижению целей, ради которых оно создано, соответствует указанным целям и не противоречит федеральным законам.

1.4. Платные образовательные услуги в ДООУ оказываются в соответствии с лицензией по тарифам, утвержденным Постановлением Правительства Свердловской области.

1.5. Настоящее Положение регламентирует финансовые механизмы и взаимоотношения, возникающие в ДООУ при использовании средств, поступающих от платных образовательных услуг в ДООУ, а также утверждает порядок использования финансовых средств внутри образовательного учреждения для осуществления основной и оперативно-хозяйственной деятельности.

1.6. Настоящее Положение разработано с целью:

- привлечения дополнительных финансовых средств ДООУ;
- создания дополнительных условий для развития учреждения, в т.ч. поддержания и развития материально-технической базы, приобретение необходимого имущества, социальной поддержки работающих, охрану безопасности обучающихся, организацию и проведение мероприятий в рамках текущей деятельности (либо решение иных задач, не противоречащих уставной деятельности учреждения и законодательству РФ).

1.7. Средства, полученные от приносящей доход деятельности от платных образовательных услуг, утверждаются планом финансово – хозяйственной деятельности. При исполнении плана финансово – хозяйственной деятельности учреждение самостоятельно в расходовании средств от приносящей доход деятельности.

1.8. Настоящее положение является локальным актом ДООУ и является обязательным для исполнения всеми структурными подразделениям и сотрудниками ДООУ.

2. Порядок расходования доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг

2.1. Порядок расходования средств, полученных от организации платных образовательных услуг, регламентируется настоящим Положением.

2.2. Нормативы расходования денежных средств от платных образовательных услуг определяются руководителем ДООУ.

2.3. Финансовые средства, полученные от оказания платных образовательных услуг, аккумулируются на лицевом счете ДООУ. После уплаты налогов и заработной платы работникам, осуществляющим платную образовательную услугу, в соответствии с действующим законодательством, могут направляться на расходы, связанные с уставной деятельностью ДООУ.

2.4. Все средства, собранные за счет оказания ДООУ платных образовательных услуг, распределяются согласно «Расчета по средствам, полученным от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности» от общей суммы начислений и группируются в соответствии с их экономическим содержанием по следующим статьям:

2.4.1. На оплату труда работников, осуществляющих платную образовательную услугу, не более 45 % от общей стоимости платной услуги (включая начисления на заработную плату).

2.4.2. Материальные затраты -до 25 % от общей стоимости платной услуги.

2.4.3. Накладные затраты -до 25 % от общей стоимости платной услуги.

2.4.4. Плановая рентабельность — до 16.63% от общей стоимости платной услуги.

2.4.5. На улучшение материально-технической базы ДООУ.

2.5. ДООУ не вправе допускать возмещения расходов, связанных с предоставлением платных образовательных услуг, за счет бюджетных средств. Также как и объем оказываемых платных образовательных услуг не является основанием для уменьшения бюджетного финансирования.

2.6. Указанные средства не могут направляться на создание других организаций, покупку ценных бумаг, размещаться на депозитах в кредитных организациях, на оказание спонсорской помощи, оплату питания, проведение банкетов, оплату концертов,

спектаклей, культурно-массовых мероприятий, приобретение билетов в театры, музеи, так как указанные расходы не соответствуют уставной деятельности учреждения.

2.7. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, могут быть направлены:

- выплата заработной платы педагогическим работникам (штатным и привлекаемым со стороны для оказания платных услуг),
- медикаменты;
- хозяйственные, канцелярские товары;
- Прочие нужды(закупка мягкого инвентаря, атрибутов для проведения мероприятий, приобретение игр и игрушек, материалов для занятий.
- покупку материалов для ремонта хозяйственным способом
- прочие

3. Отчет об использовании средств, полученных от приносящей доход деятельности(платные образовательные услуги)

Бухгалтерия ДООУ ведет обособленный учет всех операций по доходам и использованию полученных средств от приносящей доход деятельности (платные образовательные услуги). Бухгалтерская отчетность об использовании средств, полученных от приносящей доход деятельности (платные образовательные услуги) составляется и предоставляется бухгалтерией ДООУ в соответствии с действующим налоговым и бухгалтерским законодательством.

4. Контроль за соблюдением законности расходования средств от приносящей доход деятельности (платные образовательные услуги)

5.1. Контроль за соблюдением законности привлечения и расходования средств от приносящей доход деятельности (платные образовательные услуги) осуществляется Учредителем учреждения. 5.2. Запрещается отказывать гражданам в приеме детей в учреждение или исключать из него из-за невозможности или нежелания родителей (законных представителей) выступать заказчиками платных образовательных услуг.

5.3. Работникам учреждения запрещается осуществлять принуждение родителей (законных представителей) обучающихся к получению платных образовательных услуг.

5.4. Руководитель учреждения обязан отчитываться перед Учредителем, родителями (законными представителями) о расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности (платные образовательные услуги) согласно установленным формам отчетности и на родительском собрании.

5. Заключительные положения

6.1. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за деятельность по расходованию средств, полученных от приносящей доход деятельности (платные образовательные услуги).

6.2. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы законодательства РФ

**Положение
об аттестации педагогических работников в целях
подтверждения соответствия занимаемой ими должности и
рассмотрению случаев назначения на должности
педагогических работников, не имеющих специальной
подготовки или стажа работы МАДОУ «Детский сад № 38
«Теремок»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с частью второй статьи 49 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок деятельности аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников образовательной организации (далее - комиссия) с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (далее – аттестация) в МАДОУ «Детский сад №38 "Теремок".

1.3 Аттестационная комиссия:

- проводит аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором,
- рассматривает случаи, связанные с возможностью назначения на соответствующие должности педагогических работников, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

1.4. Основными задачами работы комиссии являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организации.

1.5. Основными принципами работы комиссии являются коллегиальность, гласность, открытость, компетентность, объективность, соблюдение норм профессиональной этики, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

1.6. Комиссия в своей работе руководствуется законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации и министерства образования Свердловской области по вопросам аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений и настоящим Положением.

2. Состав комиссии

2.1. Комиссия в составе председателя комиссии, секретаря и членов комиссии формируется из числа работников образовательной организации.

2.2. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник (при наличии первичной профсоюзной организации).

2.3. Персональный состав комиссии утверждается приказом руководителя образовательной организации непосредственно перед заседанием аттестационной комиссии.

2.4. Состав комиссии формируются таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

3. Регламент работы комиссии

3.1. Руководство работой комиссии осуществляет ее председатель. Председателем комиссии является заместитель руководителя, в должностные обязанности которого входит организация работы по аттестации педагогических работников. Заседания комиссии проводятся под руководством председателя либо при его отсутствии заместителем председателя комиссии.

3.2. Заседания комиссии проводятся по мере поступления документов на аттестацию.

3.3. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее членов.

3.4. В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии по уважительным причинам его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия проводит аттестацию в его отсутствие.

3.5. Аттестационная комиссия рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником (в случае их представления), характеризующие его профессиональную деятельность.

3.6. По результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

3.6. Решение принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

3.7. Педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности в случаях, когда не менее половины членов комиссии, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности.

3.7. Результаты аттестации работника заносятся в протокол, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принимавшими участие в голосовании.

3.8. При назначении на должности педагогических работников, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, аттестационная комиссия дает рекомендации руководителю ОУ о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

4. Права и обязанности членов комиссии

4.1. Члены комиссии имеют право:

- проводить анализ результатов профессиональной деятельности педагогических работников образовательной организации;
- проводить мониторинг приоритетных направлений аттестации педагогических работников образовательных учреждений, с учетом принципов и условий обработки персональных данных, закрепленных Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;
- оказывать консультативные услуги педагогическим работникам образовательной организации;
- коллегиально рассматривать случаи, связанные с возможностью назначения на должность педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями к той или иной должности, и давать соответствующие рекомендации работодателю.

4.2. Члены комиссии обязаны:

- знать законодательство Российской Федерации, нормативные правовые акты Министерства образования и науки Российской Федерации и министерства образования Свердловской области по вопросам аттестации педагогических работников муниципальных учреждений, тарифно-квалификационные требования по должностям работников учреждений образования, технологическое обеспечение экспертизы и оценки профессиональной компетентности,
- соблюдать нормы нравственно-этической и профессиональной культуры при работе в комиссии;
- вести работу в составе комиссии на безвозмездной основе.

5. Реализация решений комиссии

5.1. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

Соответствие занимаемой должности начинается со дня решения комиссии.

5.2. Протокол заседания комиссии, представление, дополнительные сведения, представленные педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), хранятся у работодателя.

5.3. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня её проведения составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания комиссии, результатах голосования, о принятом комиссией решении.

Выписка предоставляется работнику для ознакомления под роспись в течение трех рабочих дней после её составления. Выписка из протокола хранится в личном деле работника.

5.4. Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Делопроизводство

6.1. Заседания комиссии оформляются протоколами.

6.2. Протоколы комиссии подписываются председателем комиссии, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, участвующими в заседании.

6.3. Нумерация протоколов ведется с начала учебного года.

6.4. Протоколы заседаний комиссии хранятся в образовательной организации в течение 5 лет.

6.5. Ответственным за делопроизводство комиссии, решение организационных и технических вопросов работы комиссии, сбор и анализ документов, необходимых для работы комиссии, подготовку выписки из протокола аттестационной комиссии является секретарь комиссии.

7. Заключительные положения

7.1. Положение вступает в силу с момента его утверждения образовательной организации в установленном порядке.

7.2. Внесения изменений и дополнений в Положение утверждаются приказом образовательной организации.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании и оказании материальной помощи
работникам МАДОУ №38 «Теремок»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам (далее – Положение) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения, развития творческой активности, поддержания инициативы работников при реализации поставленных задач, повышения качества воспитательно-образовательного процесса, обеспечения высокого качества предоставления муниципальных услуг, а также для закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров.

1.2. Премирование работников учреждения направлено на повышение ответственности работников за выполнение ими своих должностных обязанностей.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам единовременных денежных сумм из фонда экономии оплаты труда работников.

1.5. Заведующий учреждения самостоятельно устанавливает работникам премии в пределах функциональных обязанностей.

2. Показатели и порядок премирования

2.1. Показателями премирования являются положительные результаты по итогам работы за отдельно взятый период: месяц, квартал, год, в связи с особо значимыми событиями.

2.2. Единовременное премирование работников учреждения и оказание материальной помощи работникам учреждения (на основании письменного заявления работника) производится на основании приказа заведующего учреждения, ходатайства председателя первичной профсоюзной организации, администрации учреждения в следующих случаях:

- по итогам подготовки учреждения к новому учебному году;
- по итогам проведения открытых мероприятий;
- по итогам учебного года;
- внедрение новых форм и методов обучения;

- к профессиональным праздникам, юбилейным датам.

2.3. Основные показатели деятельности при премировании являются:

2.3.1. Для заместителя заведующего:

- высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов учреждения;
- разнообразие форм методической работы с педагогическими кадрами, их эффективность;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждения (Совет учреждения, Педагогический совет);
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- уровень оформления методической документации;
- выполнение инструкций по технике безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение трудовых обязанностей;
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;
- использование в работе новых, передовых технологий;
- участие и победы в конкурсах разных уровней;
- представление опыта работы учреждения, педагогов учреждения на разных уровнях;
- публикации авторских материалов, создающих положительный имидж учреждения;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

2.3.2. Для педагогических работников:

2.3.2.1. В целях работы по распространению положительных практик, передового опыта. В целях содержания рекомендаций независимой оценки качества образования в разделе качества условий осуществления образовательной деятельности:

- «Открытость и доступность информации об образовательной организации», организации работы редактора «Дошкольной газеты» выплачивается стимулирующая надбавка в размере 1500,00 рублей

Ответственный назначается приказом руководителя.

- «Открытость и доступность информации об образовательной организации», организации работы редактора в социальных сетях Вконтакте, Телеграм, ежедневного пополнения (разработки) ведения альтернативных сайтов МАДОУ №38 «Теремок» выплачивается стимулирующая надбавка в размере 1000,00 рублей

Ответственный назначается приказом руководителя.

2.3.2.2. Организация и работа с детьми дошкольного возраста в вечерних группах. За работу начисляется денежное вознаграждение согласно средней заработной платы педагогических работников, сложившейся в учреждении, из расчета 0,30 отработанных часа.

Средняя месячная заработная плата педагогического состава (целевой показатель) – 40949,28

Месячный показатель нормы часов при 36 часовой неделе составляет – 144 часов

Один час работы педагога составил – 284,37 рублей

Работа в вечерней группе ежедневно с 17-30 до 18-00 составляет – 142,19 рублей

*Оплачивается педагогам согласно графика и при необходимости наличия детей в группе вечернего пребывания

2.3.2.3. Ежемесячно начисляется премия за выполнение целевых показателей эффективности работы МАДОУ, согласно карте (Приложение 1) самоанализа. Премия рассматривается комиссией, выбранной педагогическим коллективом и утвержденной приказом заведующего

2.3.2.4. Комиссией может быть рассмотрена премия и за выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение трудовых обязанностей;

- достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом;
- организация предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях, музыкальном зале;
- взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций;
- своевременное и качественное оформление необходимой документации;
- участие и победы в конкурсах разных уровней;
- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

2.3.3. Для завхоза:

- качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения;
- обеспечение качественного контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ, проводимых в учреждении;
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;
- качественное и своевременное оформление необходимой документации.

2.3.4. Для младших воспитателей:

- выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка;
- качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря;
- участие в воспитательно-образовательном процессе и общественной деятельности учреждения;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости;
- участие в ремонте, подготовке учреждения к зимнему периоду;
- качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).

2.3.5. Для младшего обслуживающего персонала:

- выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, Правил внутреннего трудового распорядка;
- качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря;
- участие в ремонте, подготовке учреждения к зимнему периоду;
- качественное исполнение своих трудовых обязанностей;
- содержание помещений и территории учреждения, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН;
- оперативность выполнения заявок;
- участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).

3. Социальные гарантии, льготы, материальная помощь работникам

3.1. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ). При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

3.2. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

3.3. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:

- в связи с утратой имущества в результате стихийного бедствия: пожар, наводнение, ураган и др.;
- в связи с болезнью работника (оперативное вмешательство, длительное лечение, приобретение дорогостоящих лекарственных средств, дорогостоящее обследование в специализированных медицинских учреждениях, в том числе заболевания COVID-19);
- в связи со смертью работника или близкого члена его семьи.

3.4. Размер материальной помощи работникам учреждения устанавливается индивидуально, исходя из имеющихся средств в фонде экономии оплаты труда работников учреждения.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение действует с момента его утверждения.

4.2. О введении в действие настоящего Положения, о внесении в него изменений и дополнений, о его отмене работники учреждения предупреждаются на Общем собрании работников.

4.3. Изменения и дополнения в настоящем Положении могут быть внесены заведующим учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии с действующим законодательством РФ.

Приложение № 1
к Положению о премировании и оказании
материальной помощи работникам
МАДОУ «Детский сад № 38 «Теремок»

Оценочный лист педагогических работников МАДОУ № 38

(воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель – логопед, педагог-психолог)

Ф.И.О. педагога: _____ за период _____

КРИТЕРИИ	Кол-во баллов	ОБОСНОВАНИЕ (пишем разборчиво)
повышение квалификации, прохождение курсовой подготовки, командировки (учёт вебинаров, семинаров не менее 8 часов)	1	
проведение открытых НОД, игр, презентация навыков, умений дошкольников, участие в праздниках, подготовка праздников, подготовка и участие в спортивных праздниках, мероприятий: • на уровне МАДОУ (участие) • на уровне МАДОУ (подготовка и проведение) • на уровне района (участие) • на уровне района (подготовка и проведение)	1 2 2 3	
организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психологического и физического здоровья воспитанников (при наличии плана/фотоотчета)	1	
- создание Новостей (проведение)	1	
- создание заставки Новостей, монтаж	2	
высокий уровень ведения установленной документации (документы педагога по номенклатуре дел, табель посещаемости детей т.п.); сдача документов вовремя на контроль (если нет замечаний)	0,5 1	
отсутствие задолженности по родительской палате и	1	

своей за питание;		
положительная динамика количества детей пребывания детей в группе - посещаемость составляет свыше 91 % - посещаемость составляет от 81 % до 90 % - посещаемость составляет от 75 % до 80 %	3 2 1	
- подготовка и проведение Дня рождения воспитанников - участие, помощь в проведении	1 0,5	
посещаемость детьми кружков доп.образования (вокал, хореография) составляет более 70%	1	
- публикация опыта работы педагога в семинарах, научно-практических конференциях в СМИ - выпуск методических материалов	2 4	
Предоставление опыта работы на педсоветах, педчасках, семинарах, педчтениях, фестивалях • на уровне МАДОУ • на уровне района • на уровне области • на Всероссийском уровне (очное участие) • на Всероссийском уровне (заочное участие)	2 3 4 5 2	
строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, отсутствие травматизма у детей, создание безопасного образовательного пространства;	1	
участие и в конкурсах, выставках и др. детей и родителей • на уровне ДОУ • на уровне района • на уровне области • на всероссийском уровне (очное участие) • на Всероссийском уровне (заочное участие)	1 2 3 4 2	
участие в общественных мероприятиях ДОУ (уборках, субботниках, ремонте и т.п.);	1	
участие в конкурсах профессионального мастерства • на уровне ДОУ • на уровне района • на уровне области • на Всероссийском уровне (очное участие) • на Всероссийском уровне (заочное участие)	2 3 4 5 2	
организация и проведение мероприятий творческих групп, коллективов	1	
Организация работы с детьми из социально-неблагополучный семей: выявление, организация социально-правового сопровождения воспитанника, создание условий для комфортного пребывания ребенка в МАДОУ	1	
Реализация проектов, работа педагога методом проекта, внедрение проектной деятельности, реализация индивидуальных проектов	1	
Организация работы по одаренности воспитанников, реализация индивидуальных маршрутов, наличие плана, работы по плану, привлечение родителей, вывод воспитанников на параметры талантливости	1	
Организация работы с детьми с ОВЗ, реализация индивидуальных маршрутов, работы в индивидуальном сопровождении	1	
Прирост качества предоставляемых услуг по результатам административного мониторинга (оценка среднего балла в сравнении с предыдущим годом)	2	
Удовлетворенность родителей услугами МАДОУ • прирост качества удовлетворенности • показатели удовлетворенности выше	1 2	

показателей по МАДОУ • показатели удовлетворенности выше показателей по СГО	1	
Аттестация педагогических работников на первую или высшую квалификационную категорию	2	
ИТОГО:		

Подпись _____

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 294690421595703939189969587970239985033448730055
Владелец ЧАДОВА МАРИЯ ЮРЬЕВНА
Действителен с 14.06.2024 по 14.06.2025