

От работодателя:

Руководитель образовательной
организации

Заведующий МБДОУ «Номин»

Жамал - /Н.Н.Жамьянова/

(подпись) (Ф.И.О.)



М.П.
« 27 » 04 2023г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

А.Ш.Цырендашиева /А.Ш.Цырендашиева/
(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

« 27 » 04 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Амитхашинский детский сад «Номин»
на 2023 – 2026 год(ы)

Администрация
муниципального района
"Агинский район"

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР зарегистрирован
« 07 » июня 2023г.

Регистрационный № 99

Подпись *С.С. Умиев*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать соответствующий уполномоченный орган)

Регистрационный № ___ от « ___ » _____ 202__ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа): _____

(должность, ф.и.о. и подпись)

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	6
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	13
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	18
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	24
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	26
7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	31
8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	33
9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	34
10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	39
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	42
12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА	43
13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	45

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения МБДОУ Амитхашинский детский сад «Номин»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты¹;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации²;

отраслевое региональное соглашение³ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования⁴.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель образовательной организации в лице его представителя – заведующего Жамьяновой Нины Нимаевны, (далее – работодатель образовательной организации);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Цырендашиева А.Ш. (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на

¹ Иные нормативные акты могут быть перечислены в приложении к коллективному договору.

² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, заключённое Минобрнауки России и Профсоюзом 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Роструде 22 декабря 2017 г., регистрационный № 28/18-120), распространяется также на организации, учредителем которых стало Минпросвещения России, и содержит рекомендации по заключению коллективных договоров всех образовательных организаций, осуществляющих деятельность в сфере ведения Минпросвещения России.

³ Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

⁴ Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы местного самоуправления.

равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения⁵.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

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

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

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в 3 рабочих дня сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 3 рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

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

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных

⁵Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора может быть приложением к коллективному договору.

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

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

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

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства⁶.

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

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

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

⁶ Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МБДОУ Амитхашинский детский сад «Номин» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

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

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

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

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)⁷.

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

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

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка⁸ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашением_по охране труда_ (указать

⁷Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может являться приложением к коллективному договору.

⁸ Правила внутреннего трудового распорядка могут быть приложением к коллективному договору.

название соглашения, заключённого учредителем образовательной организации) и настоящим коллективным договором.

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

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации⁹.

Стороны договорились о том, что:

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

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

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы¹⁰.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ¹¹.

⁹Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

¹⁰Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

¹¹ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих¹².

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

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций¹³.

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

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

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

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию

¹² Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

¹³ Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором¹⁴.

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

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

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

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

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

2.2.9. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза¹⁵:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками¹⁶;

¹⁴ Часть третья статьи 68 ТК РФ.

¹⁵ 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

¹⁶ Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

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

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

- для воспитателей:

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

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении НОД;

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

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

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 20% от общего числа работников в течение 30 дней.

2.2.11. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (*перечислить категории работников, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, которым предоставляется преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, а также иные категории, например, работники, находящиеся в предпенсионном возрасте, члены Профсоюза и др.*).

2.2.12. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы 5 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.13. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе

работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

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

2.2.17. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений¹⁷, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием

¹⁷ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.18. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка¹⁸.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям¹⁹, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью²⁰.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством²¹, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах²².

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы

¹⁸ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017).

¹⁹ Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

²⁰ Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

²¹ Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору.

²² Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения педагогической нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела педагогической нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников²³.

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования²⁴.

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

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

3.1.2. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

²³ Указанные вопросы регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее- приказ №1601; приложение 1 или 2 к приказу № 1601).

²⁴ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу № 536).

3.1.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников²⁵.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

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

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

График отпусков составляется с учетом требований статьи 262.2 ТК РФ.

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 1 дополнительных оплачиваемых выходных дней 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, установленном федеральным законодательством²⁶.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен *ненормированный рабочий день*, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за *ненормированный рабочий день*, продолжительность которого *составляет 3 календарных дня*²⁷. Перечень должностей этих

²⁵ Положение об оплате труда работников может быть приложением к коллективному договору.

²⁶ В соответствии со статьёй 262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырёх календарных дней.

²⁷ В соответствии с частью первой статьи 119 ТК РФ его продолжительность не может быть менее трёх календарных дней.

работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте²⁸, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у образовательной организации производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью 3 календарных дней.

3.1.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

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

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – 50 календарных дней.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта

²⁸Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, может быть приложением к коллективному договору.

стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении²⁹;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца³⁰.

3.1.22. Дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- рождения ребёнка – 2 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 5 календарных дней.

3.1.23. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: *председателю* – 3 календарных дня в год;

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

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

3.1.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях³¹:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 20 календарных дней в году.

3.1.27. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения

²⁹ Статья 121 ТК РФ.

³⁰ Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

³¹ В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором.

диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

1) всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;

2) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста:

в 2021 году - женщины 1966 г. рождения и старше,

мужчины 1961 года рождения и старше;

в 2022 году – женщины 1967 г. рождения и старше,

мужчины 1962 года рождения и старше;

3) работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, лицам предпенсионного возраста - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

4) работникам, получателям пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год.

3.1.28. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года³².

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон³³.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

³²Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

³³В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором определяются продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком.

Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года может являться приложением к коллективному договору».

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

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536³⁴.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 30 числа текущего месяца и 15 числа следующего месяца за предыдущий месяц (указываются конкретные числа месяца, например, 16 числа текущего месяца и 1 числа следующего месяца за предыдущий месяц)³⁵.

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

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

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

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации³⁶.

4.1. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

³⁴ Пункт 2.3 указанных Особенности.

³⁵ В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников установить в коллективном договоре соотношения частей заработной платы, руководствуясь пунктом 36 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений,

³⁶ Форма расчётного листка может являться приложением к коллективному договору.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения³⁷.

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

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

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

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

4.3. Оплата труда работников за работу 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 время³⁸.

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

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается

³⁷Положение об оплате труда работников образовательной организации, как правило, является приложением к коллективному договору. В качестве приложений к коллективному договору могут предусматриваться другие документы по вопросам оплаты труда: прежде всего положение о выплатах стимулирующего характера (с включением вопросов порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, премирования работников, распределения экономии фонда оплаты труда и др.).

³⁸ Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".
Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников.

денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении³⁹;

- *другие случаи:*

4.7.1 Поощрение за успехи в работе.

За успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности и другие успехи в труде применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;

- единовременное денежное вознаграждение;

- объявление благодарности с денежным вознаграждением;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;

- представление документов для награждения ведомственными наградами;

- к юбилейным датам 30, 40, 50, 55, 60, 65, 70 лет.

4.7.2. Поощрение оформляются приказом, доводится до сведения работника и заносится в трудовую книжку и его личное дело.

4.8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

4.8.1. За совершение дисциплинарного поступка работодатель имеет право применить следующие взыскания:

- замечание;

- выговор;

³⁹ Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

4.8.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение не является соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а так же времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово – хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не позднее двух лет со дня совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

4.8.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должна учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

4.8.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения предъявляется работником под расписку в течении трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

4.8.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

4.8.6. Если в течении 3 лет со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения одного года со дня применения его работодателем по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайства его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники Учреждения.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ), Федерального

закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)⁴⁰.

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на 2 года, (но не менее чем на один год); до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на 1 год, (но не менее чем за один год); по окончании длительной болезни - 6 месяцев, (но не менее чем на 6 месяцев).

4.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

4.12. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

4.13. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников организаций исходят из того, что специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и

⁴⁰ В положении об оплате труда работников можно предусмотреть возможность учёта квалификационной категории педагогических работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория.

заклучившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника (ст. 12 Закона Забайкальского края от 9 апреля 2014 г. №64-ЗЗК). Данная выплата устанавливается *на срок первых пяти лет* работы с момента окончания учебного заведения.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату⁴¹ производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

4.13.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не менее двух третей от среднемесячной заработной платы.

4.13.3. Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшийся квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу, после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год; не менее чем за один год-до наступления права на назначение страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновления деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию, иных периодов, объективно препятствующих реализации права на работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

4.13.4. С целью обеспечения существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, присвоенные по результатам аттестации, устанавливать стимулирующие надбавки, исчисленные с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы.

⁴¹ Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.13.5. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой квалификационная категория не установлена, в случаях, предусмотренных в *Приложении №1* к настоящему договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.23. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

4.24. 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.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется средняя заработная плата.

4.25. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

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

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-

курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

5.2.6. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере трехкратной минимального оклада труда за счет средств работодателя.

5.2.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.8. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;

- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов⁴², в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда⁴³ с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других),

⁴² Перечень категорий ветеранов установлен статьёй 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

⁴³ Соглашение по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

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

6.1.4. Обеспечивать:

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

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда⁴⁴; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев и микротравм;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

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

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

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и воспитанников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в

⁴⁴ Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации⁴⁵, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.3. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров на основании договора с учреждением здравоохранения, психиатрических освидетельствований (касается дошкольных образовательных организаций).

6.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации⁴⁶ порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций⁴⁷.

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

6.2.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

6.2.7. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам

⁴⁵ Положение о системе управления охраной труда может являться приложением к коллективному договору.

⁴⁶ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

⁴⁷ Положение о порядке работы по специальной оценке условий труда является приложением к коллективному договору.

работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

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

6.2.9. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате в размере не менее 10% процентов.

6.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

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

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

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

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

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

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

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

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования (раз в пять лет для работников дошкольных образовательных организаций), а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;

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

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

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

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

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

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

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в

первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами⁴⁸;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

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

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.6. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

⁴⁸Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей⁴⁹.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем⁵⁰.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя⁵¹.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника⁵². При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной

⁴⁹ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

⁵⁰ Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

⁵¹ Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

⁵² С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре⁵³.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

⁵³ В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников 1%.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1%⁵⁴(часть шестая статьи 377 ТК РФ).

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа

⁵⁴Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

- иные вопросы

9.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение режима дня, расписания НОД, годового календарного графика;

- принятие решения о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации⁵⁵);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

⁵⁵ Статья 66.1. ТК РФ

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные

интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.2. Работодатель:

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

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

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

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

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

10.2.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников

(увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

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

10.2.8. Предоставляет председателю первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 3 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.2.9. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 2 раза в год в течение не менее 2 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.2.10. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации⁵⁶;

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

10.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для

⁵⁶Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников могут определяться Положением об оплате труда работников образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации, регулирующими вопросы оплаты труда.

ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

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

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

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

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

10.4. Стороны совместно:

10.4.1. представляют работников к награждению наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

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

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

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБДОУ «Амитхашинский детский сад «Номин»

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

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

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса⁵⁷.

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

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

XII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

12. Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

⁵⁷ В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

12.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

12.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

12.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

12.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

12.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

12.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

12.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

12.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

12.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

12.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами,

настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

12.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

12.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

13.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (*либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон*) и действует до указанного срока включительно.

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

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный 202.

13.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями

сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке⁵⁸.

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

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

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

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

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

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

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

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

⁵⁸ В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

**Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ
Амитхашинский детский сад «Номин»**

«Утверждаю»

Заведующая МБДОУ

_____/Жамьянова Н.Н./

«__»_____2023г

«Согласовано»

Председатель первичной профсоюзной
организации образовательного

Учреждения

_____/Цырендашиева А.Ш./

«__»_____2023г

В соответствии с требованиями ст. 189,190 ст. 333 Трудового кодекса РФ, Закона РФ «Об образовании», в целях упорядочения работы ДОУ и укрепления трудовой дисциплины утверждены и разработаны настоящие Правила внутреннего трудового распорядка.

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила - это нормативный акт, регламентирующий 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 другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила способствуют эффективной организации работы коллектива ДОУ, укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает трудовой коллектив ДОУ по предоставлению администрации и Совета ДОУ.

1.3. Вопросы, связанные с применением внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией ДОУ, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

2. Прием и увольнение работников

(ст. 65 трудового кодекса РФ)

2.1. Прием на работу в Учреждение производится на основании трудового договора.

2.2. При приеме на работу в Учреждение лицо, поступившее на работу обязано предъявить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу в порядке совместительства;
- свидетельство государственного пенсионного страхования;
- диплом или иной документ о получении образования или документ, подтверждающий специальность и квалификацию;
- личное заявление;
- медицинское заключение о состоянии здоровья.

2.3. Прием документов оформляется приказом, изданным на основании заключения трудового договора, приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

2.4. Принимая лицо на работу или переводя его в установленном порядке на другую, работодатель обязан:

- ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;
- ознакомить с порученной работой, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;

- ознакомить с иными локальными и нормативными актами имеющими отношение к его трудовой функции;
- ознакомить с коллективным договором.

2.5. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.5.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя не менее чем за две недели.

2.5.2. По истечении указанного срока работник в праве прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и провести полный расчет. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения.

2.5.3. Срочный договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменном виде не менее чем за три дня до увольнения.

2.5.4. Прекращение трудового договора оформляется приказом, в день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

2.5.5. Записи в трудовую книжку о причинах увольнения должны производиться в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт. Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные обязанности и права работников

3.1. Работники учреждения обязаны:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя.

- неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности.

О всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены. Незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя;

- проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье воспитанников, обеспечивать охрану жизни и здоровья, соблюдать санитарные правила, отвечать за воспитание и обучение, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, защищать их от всех форм физического и психического насилия;

- соблюдать эстетические нормы поведения на работе. Быть внимательными и вежливыми к членам коллектива Учреждения и родителями (законными представителями) воспитанников;

- сотрудничать с семьей по вопросам воспитания, обучения и оздоровления детей;

- качественно и в срок выполнять задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;

- поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в служебных и иных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- эффективно использовать профессиональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, другие материальные ресурсы;

- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведения, полученные в силу служебного положения, распространение которых может нанести вред работодателю или его работникам.

3.2. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению график занятий и график работы;
- отменять, удлинять продолжительность занятий и перерывов между ними - опаздывать на работу и уходить с нее раньше окончания рабочего дня
- приглашать в помещение ДООУ, групповые комнаты посторонних людей (не имеющих отношения к ДООУ).

3.3. В помещениях Учреждения запрещается:

- находится в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- выражаться не цензурной бранью.

3.4. Работники учреждения имеют право:

- проявление творчества и инициативы;
- уважение и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников и родителей (законных представителей).
- моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;
 - совмещение профессий, должностей;
 - получение рабочего места соответствующего санитарно-гигиеническим нормам, нормам охраны труда и ПБ;
 - обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
 - отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
 - обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
 - обращение в органы государственной власти РФ, субъектов РФ и органы местного самоуправления, к Учредителю, к работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
 - личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

4. Основные обязанности работодателя

4.1. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
 - своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
 - предоставлять сотрудникам работу, установленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и создавать условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины;
- способствовать повышению работниками своей квалификации, совершенствованию профессиональных навыков;
- отстранять от работы и (или) не допускать к ней лицо:
 - появившееся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - не прошедшее в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
 - не имеющее воспитательно-образовательных планов на день работы (педагоги ДООУ);

- стремиться к созданию высоко квалифицированного творческого коллектива работников, обеспечивать личностное развитие каждого воспитанника с учетом его индивидуальных особенностей, склонностей, интересов, состояния здоровья.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, для сотрудников Учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя Приказ Минобр РФ №46 01, с двумя выходными (суббота, воскресенье). График работы сотрудников Учреждения утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Накануне праздничных дней рабочая график сокращается на 1 час.

5.2. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством; выполнять работы, не входящие в круг должностных обязанностей работников (ремонтные работы, саночистка, посадка клумбов и т.д.) на безвозмездной основе по согласию сторон.

5.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

5.4. Администрация Учреждения организует учет рабочего и его использование всеми сотрудниками Учреждения. В случае неявки на работу по болезни работник обязан срочно известить об этом администрацию, а также предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Поощрение за успехи в работе

6.1. За успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности и другие успехи в труде применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- единовременное денежное вознаграждение;
- объявление благодарности с денежным вознаграждением;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- к юбилейным датам (30,40,50,55,60,65,70);
- ходатайство документов для награждения ведомственными наградами.

6.2. Поощрение оформляются приказом, доводится до сведения работника и заносится в трудовую книжку и его личное дело.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За совершение дисциплинарного поступка работодатель имеет право применить следующие взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение не является соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а так же времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово – хозяйственной деятельности или аудиторской

проверки не позднее двух лет со дня совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должна учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения предъявляется работником под расписку в течении трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

7.6. Если в течении 3 лет со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения одного года со дня применения его работодателем по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайства его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.7 С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники Учреждения.

График работы МБДОУ «Номин»

1. Заведующий: ненормированный
2. Старший воспитатель:
 - С 8-30 до 16-42
 - Обед с 13-00 до 14-00
3. Воспитатели:
 - с 8-00 до 11-42
 - Через день
 - с 8-00 до 18-30
4. Педагог-Психолог:
 - С 8-30 до 16-42
 - Обед с 13-00 до 14-00
5. Учитель-Логопед:
 - С 8-30 до 11-30
 - С 15-30 до 16-30
6. Старшая медсестра:
 - С 8-30-до 16-42
 - Обед с 13-00 до 14-00
7. Помощники воспитателей:
 - Младшая группа с 8-30 до 18-06; обед с 13-00 до 13-30
 - Средняя и старшая группы с 8-30 до 17-45; обед с 13-00 до 13-30
8. Повар и помощник повара:
 - С 7-00 до 16-00 – повар
 - Через день
 - С 9-00 до 18-00 – помощник повара
 - Обед с 13-00 до 14-00
9. Прачка: С 8-30 до 17-30
 - Обед с 13-00 до 14-00
10. Уборщик служебных помещений:
 - С 8-30 до 17-30
 - Обед с 13-00 до 14-00

11. Завхоз:
 - С 8-30 до 17-30
 - Обед с 13-00 до 14-00
12. Делопроизводитель:
 - С 8-30 до 17-30
 - Обед с 13-00 до 14-00
13. Водитель:
 - С 8-30 до 17-30
 - Обед с 13-00 до 14-00
14. Охранник:
 - С 8-00 до 12-00
 - С 13-00 до 17-00
15. Дворник:
 - С 8-00 до 17-00
 - Обед с 12-00 до 13-00
16. Сторожа - согласно графика выходов на работу

Приложение №2

Положение

об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности

«Утверждаю»
Заведующий МБДОУ
_____ /Жамьянова Н.Н./
«__» _____ 2023г

«Согласовано»
Председатель первичной профсоюзной
организации образовательного
Учреждения
_____ /Цырендашиева А.Ш./
«__» _____ 2023г

1.

Общие положения

Настоящее Положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Амитхашинский детский сад «Номин» Агинского района (далее — ДОУ) в целях реализации раздела «Охрана труда» Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.2. Законодательной и нормативной основой деятельности охраны труда и безопасности жизнедеятельности в ДОУ являются Трудовой Кодекс Российской Федерации, Основы законодательства РФ об охране труда, постановления Правительства РФ и Минздравсоцразвития Российской Федерации, государственная система стандартов безопасности труда (ССБТ), санитарные правила и нормы (СанПиН), а также нормативные правовые акты по охране труда, приказы, распоряжения Министерства образования и науки Российской Федерации и настоящее Положение.

1.3. Главной целью организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в ДОУ является сохранение жизни и здоровья воспитанников и работников в процессе трудового и образовательного процесса.

1.4. Управление работой по охране труда и безопасности жизнедеятельности в ДОУ осуществляет заведующий.

1.5. Непосредственную организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в ДОУ осуществляет ответственный по охране труда.

1.6. Ответственный по охране труда подчиняется непосредственно заведующей ДОУ.

1.7. Срок действия данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся с учетом мнения трудового коллектива, обсуждаются и принимаются на его общем собрании.

2. Основные задачи работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в ДОУ

2.1. Обеспечение выполнения требований правовых локальных актов и нормативно-технических документов по созданию здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

2.2. Организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.

2.3. Организация и проведение профилактической работы по предупреждению травматизма среди воспитанников и работников ДОУ, профессиональных заболеваний,

обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.

2.4. Предотвращение несчастных случаев с воспитанниками и работниками во время организации образовательного процесса, дорожно-транспортного и бытового травматизма.

2.5. Соблюдение требований нормативных документов по пожарной безопасности, защите окружающей среды и действиям в чрезвычайных ситуациях.

2.6. Обеспечение безопасности эксплуатации зданий и сооружений, используемых в образовательном процессе, оборудования, приборов и технических средств обучения.

2.7. Охрана и укрепление здоровья воспитанников и работников, создание оптимального сочетания режимов труда, обучения и отдыха.

2.8. Контроль за соблюдением работниками и работодателем законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда и пр.

2.9. Оперативный контроль за состоянием охраны труда и организацией образовательного процесса в ДОУ.

2.10. Планирование и организация мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение обязательной документации.

2.11. Организация пропаганды по охране труда и безопасности жизнедеятельности в ДОУ. Изучение и распространение передового опыта по охране труда и безопасности жизнедеятельности.

2.12. Информирование и консультирование работников ДОУ по вопросам охраны труда и безопасности жизнедеятельности.

2.13. Организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний по охране труда и безопасности жизнедеятельности работников ДОУ.

3. Основные функции работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в ДОУ

3.1. Общее собрание коллектива ДОУ:

3.1.1. рассматривает перспективные вопросы охраны труда и обеспечения жизнедеятельности работников и воспитанников, принимает программы практических мер по улучшению и оздоровлению условий организации образовательного процесса;

3.1.2. заслушивает заведующего ДОУ, председателя профсоюзного комитета, ответственного за охрану труда о выполнении соглашений, плана работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности работников и воспитанников.

3.2. Заведующий ДОУ:

3.2.1. организует работу по созданию и обеспечению условий организации образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством о труде, межотраслевыми и ведомственными нормативными документами, иными локальными актами по охране труда, Уставом ДОУ;

3.2.2. обеспечивает безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций, оборудования, принимает меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда, своевременно организует осмотры и ремонт здания ДОУ;

3.2.3. назначает приказом ответственных лиц за соблюдение требований охраны труда в ДОУ;

3.2.4. утверждает должностные обязанности по обеспечению безопасности жизнедеятельности для педагогических работников и инструкции по охране труда для всех работников ДОО (по профессиям и видам работ);

3.2.5. принимает меры по внедрению предложений членов коллектива, направленных на дальнейшее улучшение и оздоровление условий организации образовательного процесса;

3.2.6. выносит на обсуждение педагогического совета, Общего собрания трудового коллектива вопросы организации работы по охране труда в ДОО;

3.2.7. отчитывается на Общем собрании трудового коллектива о состоянии охраны труда, выполнении мероприятий по оздоровлению работников и воспитанников, улучшению условий образовательного процесса, а также принимаемых мерах по устранению выявленных недостатков;

3.2.8. организует обеспечение работников ДОО спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами и инструкциями;

3.2.9. поощряет работников ДОО за активную работу по созданию и обеспечению здоровых и безопасных условий при организации образовательного процесса, а также привлекает к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде, правил и норм по охране труда; проводит профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и воспитанников;

3.2.10. оформляет прием новых работников только при наличии положительного заключения медицинского учреждения, контролирует своевременное проведение диспансеризации работников и воспитанников;

3.2.11. организует в установленном порядке работу комиссии по приемке ДОО к новому учебному году, подписывает акты приемки ДОО;

3.2.12. обеспечивает выполнение директивных и нормативных документов по охране труда, предписаний органов управления образованием, государственного надзора и технической инспекции труда;

3.2.13. заключает и организует совместно с советом трудового коллектива ДОО выполнение ежегодных соглашений по охране труда, подводит итоги выполнения соглашения по охране труда один раз в полугодие на Общем собрании коллектива;

3.2.14. утверждает по согласованию с представителем трудового коллектива ДОО инструкции по охране труда для работников, в установленном порядке организует пересмотр и обновление инструкций;

3.2.15. планирует в установленном порядке периодическое обучение работников ДОО по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности на краткосрочных курсах и семинарах, организуемых органами управления образованием и охраной труда;

3.2.16. принимает меры совместно с профсоюзным комитетом, родительской общественностью по улучшению организации питания, ассортимента продуктов, созданию условий для качественного приготовления пищи, организации питания воспитанников;

3.2.17. принимает меры совместно с медицинским работником по улучшению медицинского обслуживания и оздоровительной работы;

3.2.18. обеспечивает учебно-трудовую нагрузку работников и воспитанников с учетом их психофизических возможностей, организует оптимальные режимы труда и отдыха;

3.2.219. запрещает проведение образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья воспитанников или работников;

3.2.20. определяет финансирование мероприятий по обеспечению безопасности жизнедеятельности, производит оплату больничных листов нетрудоспособности и доплату лицам, работающим в неблагоприятных условиях труда.

3.3. Ответственный по охране труда:

3.3.1. организует работу по соблюдению в ДООУ норм и правил охраны труда, выявлению опасных и вредных производственных факторов;

3.3.2. обеспечивает контроль за безопасностью используемых в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения;

3.3.3. информирует от лица заведующего ДООУ о состоянии условий охраны труда;

3.3.4. организует разработку и периодический пересмотр не реже одного раза в три года инструкций по охране труда (по профессиям и видам работ);

3.3.5. организует соблюдение требований пожарной безопасности здания, следит за исправностью средств пожаротушения;

3.3.6. обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания, технологического оборудования, осуществляет их периодический осмотр и организует текущий ремонт;

3.4. Комиссия по охране труда ДООУ:

3.4.1. создается в ДООУ в начале учебного года; в ее состав входят на паритетной основе представители работодателя, представитель трудового коллектива ДООУ;

3.4.2. члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах, без освобождения от основной работы;

3.4.3. организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного и детского травматизма, профессиональных заболеваний;

3.4.4. проводит проверки условий и охраны труда на рабочих местах, организации охраны жизни и здоровья воспитанников и работников во время образовательного процесса;

3.4.5. контролирует выполнение соглашения по охране труда, комплексного плана улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий;

3.4.6. информирует работников на общем собрании трудового коллектива о результатах проведенных проверок;

3.4.7. собирает, разрабатывает и выносит на рассмотрение общим собранием трудового коллектива предложения и рекомендации по улучшению условий труда для внесения изменений и дополнений в коллективный договор, соглашение по охране труда и пр.

3.4.8. расследует несчастный случай в ДООУ

3.5. Педагогические работники Учреждения:

3.5.1. обеспечивают безопасное проведение образовательного процесса;

3.5.2. организуют обучение воспитанников правилам безопасного поведения на улице, дороге, в быту и пр. в рамках образовательной программы;

3.5.3. принимают меры по устранению причин, несущих угрозу жизни и здоровью воспитанников и работников в помещениях и на территории ДООУ;

3.5.4. оперативно извещают заведующего ДООУ о каждом несчастном случае с воспитанником, работником, принимают меры по оказанию первой доврачебной помощи;

3.5.5.вносят предложения по улучшению и оздоровлению условий образовательного процесса в ДООУ, доводят до сведения заведующего, обо всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма воспитанников;

3.5.6. несут ответственность за сохранение жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;

3.5.7. осуществляют постоянный контроль за соблюдением правил охраны труда и техники безопасности на рабочем месте.

4. Права работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в ДООУ

4.1. Ответственный по охране труда имеет право:

4.1.1. проверять состояние условий и охраны труда в ДООУ. При необходимости привлекать к проверкам специалистов;

4.1.2. запрещать эксплуатацию машин, оборудования, проведение работ и учебного процесса на местах, где выявлены нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающие угрозу жизни и здоровью работников или воспитанников;

4.1.3. требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда;

4.1.4. отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда, медосмотр или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда;

4.1.5. принимать участие в рассмотрении и обсуждении состояния охраны труда в ДООУ на заседаниях профсоюзного комитета, общих собраниях трудового коллектива;

4.1.6. поощрять отдельных работников за активную работу по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, а также привлекать в установленном порядке к дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

4.2. Комиссия по охране труда имеет право:

4.2.1. контролировать соблюдение заведующим ДООУ законодательства по охране труда;

4.2.2. проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников, воспитанников;

4.2.3. принимать участие в расследовании несчастных случаев в ДООУ и профессиональных заболеваний;

4.2.4. получать информацию от заведующего об условиях и охране труда, а также о всех несчастных случаях и профессиональных заболеваниях в ДООУ;

4.2.5. предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

4.2.6. осуществлять выдачу заведующему ДООУ обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

4.2.7. осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнение обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда;

4.2.8. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда, а также с изменениями условий труда.

5. Контроль и ответственность

5.1. Контроль за деятельностью работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в ДОУ, обеспечивают заведующий ДОУ, комитет образования Агинского района, органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

5.2. Ответственность за организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности несет заведующий ДОУ.

5.3. Работники, выполняющие функции по обеспечению охраны труда и безопасности жизнедеятельности в ДОУ, несут ответственность:

5.3.1. за выполнение, невыполнение, выполнение не в полном объеме своих функциональных обязанностей, определенных настоящим положением и должностными инструкциями;

5.3.2. соблюдение установленных сроков расследования несчастных случаев;

5.3.3. объективность выводов и решений, принятых ими по результатам проведенных расследований;

5.3.4. достоверность представляемой информации;

5.3.5. соответствие принятых решений действующему законодательству РФ.

Приложение №3

Соглашение по охране труда

«Утверждаю»
Заведующий МБДОУ «Номин»
_____/Жамьянова Н.Н./
«__»_____2023г

«Согласовано»
Председатель первичной профсоюзной
организации образовательного
Учреждения
_____/Цырендашиева А.Ш./
«__»_____2023г

Администрация и профсоюзный комитет МДОУ Амитхашинский детский сад «Номин» заключили настоящее соглашение в том, что руководство и работники образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

1. контролировать соблюдение в образовательном учреждении законодательных и других нормативных правовых актов по охране труда;
2. проверять выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, результатами расследования несчастных случаев;
3. получать информацию от руководителей и иных должностных лиц о состоянии условий и охраны труда, происшедших несчастных случаев на производстве;
4. предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работника;
5. выдавать руководителям обязательные к рассмотрению представления (по рекомендуемой форме) об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;
6. обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, скрытии фактов несчастных случаев на производстве;
7. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором по охране труда;
8. защищать интересы пострадавшего от несчастного случая на производстве при рассмотрении дел в суде и других государственных органах;
9. участвовать в переговорах при заключении коллективного договора по охране труда по вопросам, входящим в его компетенцию.

Администрация и профсоюзный комитет МДОУ Амитхашинский детский сад «Номин» заключили соглашение о том, что в период с сентября по август выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОУ.

№ п/п	Содержание мероприятия	Сроки выполнения	Ответственный
Организационные мероприятия			
1	Организация комиссии по охране труда	Сентябрь	Заведующий
2	Организация обучения, проверки знаний, инструктажа по охране труда работников ДОУ.	В течение года	Заведующий, завхоз
3	Разработка инструкций и других локальных документов по охране труда.	В течение года	Заведующий, профком

4	Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда	Январь- май	Заведующий
5	Организация уголка по охране труда, приобретение для него необходимых наглядных пособий литературы и т.п.	В течение года	Лицо, ответственное за охрану труда
Технические мероприятия			
6	Ремонт здания, сооружений, помещений с целью выполнения нормативных санитарных требований, норм и правил.	Август-октябрь	Заведующий
7	Проверка технического состояния здания	2 раза в год	Заведующий
8	Проверка игровых площадок	2 раза в год	Воспитатели, медсестра
9	Проверка спортивных сооружений	2 раза в год	Воспитатели, медсестра
10	Проверка гимнастических скамеек	2 раза в год	Воспитатели, медсестра
11	Проведение аттестации рабочих мест	2 раза в год	Заведующий
Лечебно-профилактические мероприятия			
12	Организация медицинского осмотра работников.	В течение года	Заведующий
13	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России	В течение года	Заведующий, медсестра
Мероприятия по пожарной безопасности			
14	Разработка инструкций о мерах пожарной безопасности	В течение года	Заведующий, лицо, ответственное за обеспечение пожарной безопасности
15	Обеспечение учреждения знаками безопасности, первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители, кошма и другие).	В течение года	Заведующий, завхоз, лицо, ответственное за обеспечение пожарной безопасности

**План работы комиссии по охране
на 2023-2024 уч. год**

№ п/п	Сроки	Содержание	Ответственные
1.	Сентябрь	1. Назначение ответственного за охрану труда. 2. Создание комиссии по охране труда. 3. Разработка плана работы комиссии по ОТ 4. Проверка наличия инструкций по ОТ в групповых помещениях, музыкальном и спортивных залах, на других рабочих местах. 5. Обеспечение сотрудников спецодеждой.	Заведующий Заведующий Комиссия по ОТ Комиссия по ОТ Комиссия по ОТ
2.	Октябрь	1. Контроль за соблюдением безопасных условий труда работниками ДОУ на рабочем месте. 2. Состояние документации по ОТ. 3. Наличие и содержание мед. аптек.	Комиссия по ОТ Комиссия по ОТ Мед. сестра
3.	Ноябрь	1. Условия обеспечения укрепления и охраны здоровья воспитанников ДОУ в процессе воспитательно-образовательной деятельности. 2. Рейд по профилактике производственного травматизма.	Комиссия по ОТ Комиссия по ОТ
4.	Декабрь	1. Контроль за соблюдением безопасных условий труда работниками ДОУ на рабочем месте. 2. Рейд по проверке условий для безопасного проведения новогодних праздников.	Комиссия по ОТ Комиссия по ОТ
5.	Январь	1. Условия обеспечения укрепления и охраны здоровья воспитанников ДОУ в процессе воспитательно-образовательной деятельности. 2. Общий технический осмотр здания, территории, кровли, ограждений. 3. Санитарное состояние помещений. Водоснабжение и освещение в кабинетах, туалетных комнатах.	Комиссия по ОТ Комиссия по ОТ Комиссия по ОТ
6.	Февраль	1. Контроль за соблюдением безопасных условий труда работниками ДОУ на рабочем месте. 2. Проверка наличия инструкций по ОТ в групповых помещениях, музыкальном и спортивных залах, на других рабочих местах. 3. Оформление стенда по ОТ.	Комиссия по ОТ Комиссия по ОТ Комиссия по ОТ
7.	Март	1. Условия обеспечения укрепления и охраны здоровья воспитанников ДОУ в процессе воспитательно-образовательной деятельности. 2. Контроль состояния работы по развитию	Комиссия по ОТ Комиссия по ОТ

		знаний, умений и навыков детей по ОБЖ. 3.Наличие инструкций, папок-передвижек, наглядного материала по ОТ для родителей.	Комиссия по ОТ
8.	Апрель	1.Контроль за соблюдением безопасных условий труда работниками ДОУ на рабочем месте. 2.Наличие и содержание мед. аптечек. (наличие информации о номере телефона, адресе ближайшего лечебного учреждения, инструкции по оказанию ПДП).	Комиссия по ОТ
9.	Май	1.Условия обеспечения укрепления и охраны здоровья воспитанников ДОУ в процессе воспитательно-образовательной деятельности. 2.Общий технический осмотр здания, территории, кровли, ограждений 3.Подготовка к работе в летний период.	Комиссия по ОТ Комиссия по ОТ Комиссия по ОТ
10.	Июнь	1.Контроль за соблюдением безопасных условий труда работниками ДОУ на рабочем месте. 2.Контроль за ведением журналов по ОТ	Комиссия по ОТ Комиссия по ОТ
11.	Июль	1.Контроль за соблюдением безопасных условий труда работниками ДОУ на рабочем месте. 2.Подготовка и оформление всей документации по ОТ.	Комиссия по ОТ Комиссия по ОТ
12.	Август	1.Готовность ДОУ к началу учебного года. 2. Контроль за своевременным прохождением медосмотра и допуском к работе 3.Отчёт комиссии по ОТ о проделанной работе за 2019-2020 уч. год.	Комиссия по ОТ Мед. сестра Комиссия по ОТ

Приложение №4

1. Нормы рабочего времени, нормы педагогической нагрузки.

Нормы рабочего времени и нормы педагогической нагрузки определены со следующими нормативными документами:

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2004, N 35, ст. 3607; 2006, N 27, ст. 2878; 2008, N 30, ст. 3616) и пунктом 5.2.78 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2010 г. N 337 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2010, N 21, ст. 2603; N 26, ст. 3350), **приказываю:**

1. Установить педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) согласно приложению к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу с даты вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации о признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003, N 14, ст. 1289; 2005, N 7, ст. 560; 2007, N 24, ст. 2928; 2008, N 34, ст. 3926).

1.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов объема педагогической работы.

- за 18 часов педагогической работы в неделю педагогам дополнительного образования;

- за 30 часов педагогической работы в неделю инструктора по физической культуре.;

- за 36 часов педагогической работы в неделю воспитателям, в том числе старшему, педагогам - психологам.

- за 24 часа в неделю - музыкальным руководителям.

1.2. За часы педагогической работы установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

1.3. Положительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

2. Порядок исчисления заработной платы (тарификация)

Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогических работников осуществляется два раза в год и по мере изменений заработной платы.

3. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов

3.1. Оплата в следующих случаях осуществляется в соответствии с тарифным коэффициентом более высокого разряда, чем это предусмотрено тарифно - квалификационной характеристикой по должности работника:

3.2. При наличии у работников, имеющие почетное звание или ученую степень, права на повышение ставок заработной платы в процентах повышению подлежат ставки (оклады), установленные им с учетом почетного звания или ученой степени.

3.3. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (ставки) повышаются на размеры их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

4. Доплаты

4.1. Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются:

- За работу в ночное время не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра).

- За работу с детьми доплата производится младшим воспитателям в размере 30%.

4.2. В случаях привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха).

4.3. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение временно отсутствующих работников работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. При выполнении наряду со своей работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается руководителем образовательного учреждения по

соглашению сторон с учетом мнения профсоюзного органа и максимальными размерами не ограничиваются.

5. Надбавки

Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, качество работы, интенсивность труда, участие в эксперименте, освоение новых методов.

6. Порядок определения уровня образования.

6.1. Уровень образования педагогических работников при установлении разрядов оплаты труда по ЕТС определяется на основании: дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением педагогов-психологов, учителей-логопедов).

6.2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, разряды оплаты труда по ЕТС устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, разряды оплаты по ЕТС устанавливаются как лицам, имеющим среднее профессиональное образование. Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавра», «специалиста», «магистра», устанавливаются разряды оплаты труда по ЕТС, предусмотренные для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

6.3. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии может быть установлен разряд оплаты труда по ЕТС, что и лицам, имеющим соответствующий стаж работы и образование. Рассмотрение аттестационной комиссией учреждения вопроса об установлении более высокого разряда по сравнению с разрядом, предусмотренным ТКХ, осуществляется на основании предоставления руководителя образовательного учреждения.

7. Порядок определения стажа педагогической работы.

7.1. Основным документом определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы

или основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы. В исключительных случаях, когда предоставляется возможность подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

7.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- Педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;
- Время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и РФ, обучение в учреждениях высшего и среднего профессионального образования

Условия обязательного социального страхования

Согласно п. 8 ч.2 ст. 57 ТД РФ, если работник застрахован то:

1. Обеспечивается пособиями по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.
2. Пособиями по беременности и родам: в соответствии с частью 1 ст.13 ФЗ 29 декабря 2006 г. № 225-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию вступившего в силу с 1 января 2007г., в случае если застрахованное лицо работает у нескольких работодателей, пособия назначаются и выплачиваются ему каждым работодателем, т.е. и при работе в порядке совместительства у каждого работодателя.
3. Согласно ч.5 ст. 7 ФЗ в случае, если застрахованное лицо работает у нескольких работодателей, размер пособия по временной нетрудоспособности не может превышать максимальный размер указанного пособия, установленный федеральным законом о бюджете ФСС РФ на очередной финансовый год, по каждому месту работы. В соответствии с ч. 1 ст. 12 ФЗ от 21 июля 2007г. № 183-ФЗ за полный календарный месяц не может превышать 17250 рублей.
4. Если работник привлекается к работе в порядке совмещения профессии, при расширении зон обслуживания или увеличения объема работ исчисление пособия по временной нетрудоспособности или беременности и родам осуществляется из заработка, получаемого по основной работе с учетом оплаты за дополнительную работу.
5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
6. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
7. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
8. Один раз в полгода информировать коллектив ОУ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который может быть 3-х календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях финансируемых из федерального бюджета, устанавливается из бюджета субъекта РФ, а организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

Положение об установлении надбавок молодым специалистам

1. Настоящее положение распространяется на молодых специалистов всех типов учреждений, входящих в номенклатуру окружных управлений и города (дошкольного, начального, основного и полного среднего образования), финансируемых из бюджета.
2. Надбавки молодым специалистам оформляются приказом руководителя учреждения.
3. Надбавка молодым специалистам устанавливается: на три года в размере -20% от ставки заработной платы.

4. Выплаты надбавок производятся независимо от всех других выплат, отражаются в тарификационных ведомостях и финансируются в счет общих ассигнований, выделяемых на учреждения округа или городского подчинения.

Условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

Согласно п. 5 ст. 55 закона РФ «Об образовании», ст. 335 ТК РФ и Устава ОУ предоставить длительный сроком до одного года отпуск педагогическим работникам:

- непрерывный преподавательский стаж в течении 10 лет без перерыва:

Примерное положение о порядке установления доплат, надбавок и материального поощрения работникам муниципального образовательного учреждения для детей дошкольного возраста

1. Общие положения

1.1. Положения о порядке установления доплат, надбавок работникам МБДОУ и их материального поощрения (далее «Положение») вводится в целях усиления социально-экономической и правовой защиты работников учреждения, стимулирования их заинтересованности в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития творчества и инициативы.

1.2. Средства и доплаты, надбавки работникам и их материальное поощрение формируются МБДОУ самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда, который включает основной (тарифный) и дополнительный (надтарифный) фонды)

1.3. Начисление доплат, надбавок и премий производится за фактически отработанное время и выплачивается в течении месяца, следующим за отчетным периодом. Доплаты и надбавки устанавливаются в процентах к должностным окладам, премия- в денежном выражении в соответствии с количеством единиц по коэффициенту трудового участия.

2. Порядок установления доплат, надбавок работникам МБДОУ и их материального поощрения

2.1. Порядок выплаты надбавок, доплат и материального поощрения работникам МДОУ, а также их размеры устанавливаются в соответствии с настоящим «Примерным положением» утвержденным заведующей и согласованным с профсоюзом.

2.2. Доплаты и надбавки устанавливаются директором МБДОУ на основе СОУТ в соответствии со штатным расписанием и трудовыми договорами с работниками учреждения.

2.3. Вопросы материального поощрения (по коэффициенту трудового участия) рассматриваются администрацией совместно с комиссией по премированию и оформляются протоколами комиссии. *(Примечание. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива.)*

2.4. Материальная помощь работникам учреждения оказывается:

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- в целях социальной поддержки.

Материальная помощь выплачивается в следующем порядке:

- при стихийных бедствиях и несчастных случаях – на основании заявления работника и приказа заведующей МБДОУ;
- в целях социальной защиты – на основании заявления работника и приказа заведующей, согласованного с профсоюзом.

3. Показатели и размеры доплат и надбавок

3.1. компенсационные доплаты выплачиваются на основании письма Министерства образования РФ от 28.09.2001г. № 2-9-1316:

- за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполненных работ или расширение зоны обслуживания в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, предусмотренного по совмещаемым должностям (ст. 151 ТК РФ);
- за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00)- 35%
- за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. 96, 154 ТК РФ;

- за работу с детьми, имеющими отклонение (в логопедической группе) - 20% - педагогам, 15% - младшему воспитателю;
- за работу не благоприятных для условий труда - 12% в соответствии с Приказом № 579 от 20 августа 1990 г. Гособразования СССР.

3.2. Надбавки (в процентах) работникам МДОУ выплачиваются:

- За участие в экспериментальном режиме работы - 15;
- За заведование кабинетом, учебно-опытным участком - 10;
- За руководство творческой группой, педагогической мастерской, методическим объединением - 10;
- За проверку тетрадей по русскому языку и математике - 20;
- По иностранному языку - 10;
- За использование компьютерной и множительной техники - 10;
- За активное участие в работе профкома и комиссии по премированию - 5-20.

3.3. надбавки целевого характера (в процентах) устанавливаются:

- за дополнительную нагрузку (интенсивность и напряженность труда) по решению образовательных и финансово-хозяйственных задач - 10;
- за высокую результативность в работе (написание авторской программы, методики, участие в метод объединениях и т.д.) - 10-50;
- молодым воспитателям с низким разрядами оплаты труда - 10-20;
- за дежурство (если оно не входит в должностные обязанности) - 10;
- за разовые работы (участие в обеспечении учреждения в чрезвычайных ситуациях и др.) - 10-50;
- за отсутствие заболеваемости в течении учебного года - 20. Данные надбавки устанавливаются на определенный срок в зависимости от объема выполненных работ.

3.4. надбавки (в процентах) заместителя директора по учебно-воспитательной работе и хозяйственной части, педагогу-психологу, старшему воспитателю, старшей медицинской сестре, бухгалтеру, казначейше и кладовщику устанавливается:

- за качественное выполнение планов работы - 10;
- за высокую исполнительскую дисциплину (в том числе своевременную сдачу документацию и отчетов) - 10;
- за отсутствие замечаний контролирующих организаций (СЭС, пожарной инспекции, методической службы и т.д.) - 30;
- за отсутствие замечаний по сохранности материальных ценностей (материальной ответственности) — 10;
- за своевременное устранение неполадок, аварий и т.д. - 10;
- за низкую заболеваемость - 10;
- за отсутствие детского и взрослого травматизма - 10;
- за создание оптимальных условий для учебно-воспитательной работы с детьми - 10;
- за разработку и реализацию новых технологий, постоянный творческий поиск и новаторов - 10;
- за предоставление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района, города, России и участие других мероприятиях учреждения по распоряжению опыта работы, связь с наукой - 20;
- за профессиональное плодотворное сотрудничество с родителями - 10;
- за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями - 10; (*Примечание.* Выполнение работы по данным пунктам рассматривается по принадлежности.)

3.5. Размеры надбавок заведующей МБДОУ устанавливается решением органа управления образования, в подчинении которого он находится.

4. Показатели премирования работников МБДОУ

4.1. Основными условиями премирования являются:

- Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, качественная работа с детьми в соответствии со стандартами;
- Неукоснительное соблюдение Правила внутреннего трудового распорядка (трудоустройства дисциплины);
- Четкое и своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений, (исполнительской дисциплины);
- Отсутствие замечаний контролирующих организаций (СЭС, пожарной инспекции, методической службы и т.д.);
- Создание (в соответствии с современными требованиями) условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- Стабильно низкий уровень заболеваемости детей;
- Высокий процент посещаемости;
- Качественная организация детского питания;
- Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями;
- Творчество, инициатива (участие в праздниках, развлечениях и др. мероприятиях и учреждения);
- Дополнительные работы, не посредственно не связанное с должностными обязанностями.

4.2. Премирование работников проводится по итогам работы за месяц или квартал в пределах фонда заработной платы.

4.3. Работники МБДОУ премируются к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие), в связи с уходом на заслуженный отдых, за получение грамот и наград вышестоящих организаций, ко Дню учителя, Дню защиты детей и др. (в пределах фонда заработной платы).

Показатели для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Амитхашинский детский сад «Номин»

Показатели для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда повара

№	Наименование показателя	Баллы
1.	Качественное и разнообразное приготовление пищи	10
2.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при производстве кулинарной продукции	10
3.	Соблюдение правил порционирования, выхода готовых блюд	5
4.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при мытье столовой и кухонной посуды, инвентаря	10
5.	Отсутствие жалоб на качество блюд	5
6.	Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	5
7.	Сохранность столовой посуды, кухонного инвентаря	5
8.	Соблюдение технологического режима и рецептов блюд	5
9.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	10
10.	Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	10
11.	Участие во внутренних делах управления ДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • Профсоюзная организация • Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству детского сада • Активное участие в жизни детского сада, села, района (вечера, художественная самодеятельность, спартакиада) 	10

Штрафные:

1.	Невыполнение должностных обязанностей	10
2.	Несоблюдение правил внутреннего распорядка, графика работы	5
3.	Несоблюдение сроков прохождения мед.осмотра	5
4.	В случае пищевого отравления и замечаний со стороны проверяющих	Все баллы аннулируются

Показатели для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда охранника

№	Наименование показателя	Баллы
1.	Сохранение имущества детского сада	10
2.	Работа по обучению работников ДООУ мерам по предотвращению террористических актов	10
3.	Соблюдение правил противопожарной безопасности детского сада	10
4.	Работа над созданием, улучшением уголка по антитеррористической деятельности	10
5.	Осуществление контроля над работой установленных на предприятии приборов пожарной сигнализации	10
6.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	10
7.	Оформление ДООУ и закрепленных помещений	10
8.	Участие во внутренних делах управления ДООУ: <ul style="list-style-type: none"> • Профсоюзная организация • Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству детского сада • Активное участие в жизни детского сада, села, района (вечера, художественная самодеятельность. спартакиада) 	10

Штрафные:

1.	Невыполнение должностных обязанностей	10
2.	Несоблюдение правил внутреннего распорядка, графика работы	5
3.	Несоблюдение сроков прохождения мед.осмотра	5
4.	Отсутствие на рабочем месте во время дежурства	5

Показатели для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда воспитателя

№	Наименование показателя	Баллы
Позитивные результаты в методической работе		
1.	Разработка авторских программ углубленного и расширенного изучения направления	5
2.	Участие в экспериментальной деятельности	5
3.	Обобщение и распространение педагогического опыта	5
4.	Участие в научно-практических конференциях	5
5.	Повышение квалификации	5
6.	Подготовка докладов, выступление на семинарах, педагогических советах	5
Позитивные результаты деятельности воспитателя (педагогическая активность, возможность и популярность воспитателя)		
1.	Результаты работы по повышению посещаемости и снижению заболеваемости воспитанников	5
2.	Эффективная организация конкурсов	5
3.	Оформление, оборудование ДООУ и закрепленных помещений, сохранность игровых материалов	5
4.	Проведение внеплановых открытых занятий	5

5.	Организация кружковой работы	5
6.	Системная работа по выбранному направлению	5
Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников		
1.	Сравнение знаний воспитанников с предыдущим годом (результаты диагностики)	5
2.	Подготовка и результативность участников интеллектуальных марафонов, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня	10
3.	Превышение стандартов по уровню качества знаний	5
4.	Удовлетворенность родителей воспитанников результатом обучения и воспитания (анкетирование, опрос, беседа)	5
Внедрение новых технологий и инноваций		
1.	Активное, системное использование, внедрение новых и информационно- коммуникативных технологий	5
2.	Работа с неорганизованными детьми (внерабочее время)	5
Участие педагога в общественной жизни		
1.	Участие во внутренних делах управления ДООУ: <ul style="list-style-type: none"> • Профсоюзная организация • Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству детского сада • Активное участие в жизни детского сада, села, района (вечера, художественная самодеятельность, спартакиада) 	5

Штрафные:

1.	Невыполнение должностных обязанностей	10
2.	Низкий уровень документации	5
3.	Низкий уровень занятий	5
4.	Низкие результаты работы	5
5.	Несоблюдение сроков прохождения мед.осмотра	5
6.	Несоблюдение правил внутреннего распорядка, графика работы	5
7.	Низкая организация прогулок	5
8.	Травматизм во время пребывания детей в ДООУ	Все баллы аннулируются

Показатели для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда помощника воспитателя

№	Наименование показателя	Баллы
1.	Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях, экономии электроэнергии	10
2.	Сохранение имущества детского сада, групповой, игровых материалов	10
3.	Системная слаженная работа с воспитателем <ul style="list-style-type: none"> • Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса, укреплении здоровья и физического развития детей • Участие в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников • Осуществление под руководством воспитателя повседневной работы, обеспечивающую создание условий 	10

	<p>для их социально-психологической адаптации</p> <ul style="list-style-type: none"> • Организация работы по привитию навыков самообслуживания, безопасности жизнедеятельности и оказание воспитанникам необходимой помощи • Участие в работе по профилактике нарушений поведений дошкольников, устранению вредных привычек 	
4.	<p>Оформление ДОУ, закрепленных помещений</p> <ul style="list-style-type: none"> • Участие в оформлении своей группы, в создании игровой зоны, в изготовлении материалов, пособий и атрибутов к играм • Изготовление поделок, панно, картин из разных материалов • Пошив костюмов к праздникам • Участие в детских утренниках и праздниках (исполнение ролей по сценарию, чтение стихотворений, исполнение песен и т.д.) 	10
5.	Результаты работы по повышению посещаемости и снижению заболеваемости воспитанников	10
6.	Удовлетворенность родителей воспитанников результатом обучения и воспитания (анкетирование, опрос)	10
7.	<p>Участие во внутренних делах управления ДОУ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Профсоюзная организация • Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству детского сада • Помощь в организации семинаров, конференций, конкурсов • Помощь в участии на ежегодном образовательном форуме • Помощь в подготовке детей к различным конкурсам, олимпиадам • Активное участие в жизни детского сада, села, района (вечера, художественная самодеятельность, спартакиада) 	10
8.	Повышение квалификаций, участие на семинарах, конкурсах внутри детского сада и на районном уровне	10

Штрафные:

1.	Невыполнение должностных обязанностей	10
2.	Несоблюдение правил внутреннего распорядка, графика работы	5
3.	Несоблюдение сроков прохождения мед.осмотра	5
4.	Травматизм во время пребывания детей в ДОУ	Все баллы аннулируются

Показатели для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда сторожа

№	Наименование показателя	Баллы
1	Высокая организация охраны объектов учреждения	10
2.	Беречь и укреплять собственность ДОУ	10
3.	Соблюдение правил противопожарной безопасности детского сада, требований техники безопасности и охраны труда	10
4.	Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	10
5.	Помощь в организации семинаров, конференций, конкурсов	10
6.	Уборка территории учреждения, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	10
7.	Участие в создании игровых зон, в оформлении, в изготовлении поделок и в благоустройстве участка	10

8.	Участие во внутренних делах управления ДООУ <ul style="list-style-type: none"> Профсоюзная организация Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству детского сада, Активное участие в жизни детского сада, села, района (вечера, художественная самодеятельность, спартакиада) 	10
----	--	----

Штрафные:

1.	Невыполнение должностных обязанностей	10
2.	Несоблюдение правил внутреннего распорядка, графика работы	5
3.	Несоблюдение сроков прохождения мед.осмотра	5

Показатели для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда водителя

№	Наименование показателя	Баллы
1.	Высокая организация перевозки воспитанников, грузов	10
2.	Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	10
3.	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	10
4.	Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля	10
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя	10
6.	Экономия ГСМ	10
7.	Оформление ДООУ и закрепленных помещений	10
8.	Участие во внутренних делах управления ДООУ <ul style="list-style-type: none"> Профсоюзная организация Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству детского сада, Активное участие в жизни детского сада, села, района (вечера, художественная самодеятельность, спартакиада) 	10

Штрафные:

1.	Невыполнение должностных обязанностей	10
2.	Несоблюдение правил внутреннего распорядка, графика работы	5
3.	Несоблюдение сроков прохождения мед.осмотра	5

Показатели для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда бухгалтера

№	Наименование показателя	Баллы
1.	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской или иной отчетности. Качественное ведение документации	10
2.	Строгий учет и контроль над сохранностью материальных ценностей детского сада	10
3.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	10
4.	По результатам проверок, ревизий финансово- хозяйственной деятельности учреждения нарушения не установлены	10
5.	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	10
6.	Своевременная выплата компенсационных выплат родителям	10
7.	Отсутствие задолженности по налогам	10
8.	Участие во внутренних делах управления ДООУ <ul style="list-style-type: none"> Профсоюзная организация Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству детского сада, 	10

	<ul style="list-style-type: none"> Активное участие в жизни детского сада, села, района (вечера, художественная самодеятельность, спартакиада 	
--	---	--

Штрафные:

1.	Невыполнение должностных обязанностей	10
2.	Несоблюдение правил внутреннего распорядка, графика работы	5
3.	Несоблюдение сроков прохождения мед.осмотра	5

Показатели для расчета стимулируемой части фонда оплаты труда музыкального руководителя

№	Наименование показателя	Баллы
1.	Разработка авторских программ углубленного и расширенного изучения направления	10
2.	Публикация, участие в издательской деятельности	5
3.	Участие в экспериментальной деятельности	5
4.	Обобщение опыта и его использование другими педагогами	5
5.	Подготовка докладов, выступлений на семинарах, конференциях	5
6.	Проведение конкурсов, мероприятий, семинаров, педагогических гостиных, круглых столов, направленных на повышение эстетической культуры персонала, родителей	5
7.	Проведение открытых занятий	5
8.	Использование инновационных форм работы с воспитанниками	5
9.	Высокий уровень методической документации	5
10.	Организация кружковой работы	5
11.	Результативное участие воспитанников в районных и поселковых детсадовских мероприятиях	10
12.	Положительные отзывы родителей о работе музыкального руководителя	5
13.	Оформление ДОУ (новинок)	5
14.	Подготовка и проведение внеплановых мероприятий (утренников, развлечений)	5
15.	100% выполнение годового плана	5
16.	Участие в научно-практических конференциях	5
17.	Участие в мероприятиях по благоустройству и озеленению	5
18.	Участие во внутренних делах управления ДОУ <ul style="list-style-type: none"> Профсоюзная организация Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству детского сада, Активное участие в жизни детского сада, села, района (вечера, художественная самодеятельность, спартакиада 	5

Штрафные:

1.	Невыполнение должностных обязанностей	10
2.	Несоблюдение правил внутреннего распорядка, графика работы	5
3.	Несоблюдение сроков прохождения мед.осмотра	5
4.	Низкий уровень документации музыкального руководителя	5
5.	Низкий уровень занятий	5
6.	Низкие результаты работы	5
7.	Травматизм во время пребывания детей в ДОУ	Все баллы аннулируются

Показатели для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда машиниста по стирке белья

№	Наименование показателя	баллы
1.	Сохранение имущества детского сада	5
2.	Отсутствие жалоб и замечаний	10
3.	Своевременный мелкий ремонт спец.одежды и белья	10
4.	Участие в пошиве костюмов к праздникам	10
5.	Оформление ДОУ и закрепленных помещений	10
6.	Участие во внутренних делах управления ДОУ <ul style="list-style-type: none"> • Профсоюзная организация • Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству детского сада, • Активное участие в жизни детского сада, села, района (вечера, художественная самодеятельность, спартакиада 	10
7.	Печать на компьютере	10
8.	Монтаж слайдов и видеофильмов к конкурсам	5
9.	Следить за сохранностью информационной технологии (принтеры, сканеры)	5
10.	Осуществление фото и видеосъемок	5

Штрафные:

1.	Невыполнение должностных обязанностей	10
2.	Несоблюдение правил внутреннего распорядка, графика работы	5
3.	Несоблюдение сроков прохождения мед.осмотра	5

Показатели для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда завхоза

№	Наименование показателя	Баллы
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетности. Качественное ведение документации	10
2.	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря	10
3.	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	10
4.	По результатам проверок, ревизий финансово- хозяйственной деятельности учреждения нарушения не установлены	10
5.	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения	10
6.	Участие во внутренних делах управления ДОУ <ul style="list-style-type: none"> • Профсоюзная организация • Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству детского сада, • Активное участие в жизни детского сада, села, района (вечера, художественная самодеятельность, спартакиада 	10

Приложение №4
Образцы расчётных листов
Расчётный лист педагогических работников

Расч. лист за _____

ФИО _____

Должность _____

Кол-во раб.дн.

Колич. отр. дней

(часов.)

Базовый оклад

Сельские

Книгоизд.

Долж.оклад

Выслуга лет

Категорийн.

Молодой спец.

Районн.кооф.

Совмещение

Премия

Всего начисл.

Льгота

НДФЛ

Проф.1%

Всего удерж.

Сумма к выпл.

Подпись бухгалтера _____

Расчётный лист вспомогательного персонала

ФИО _____

Должность _____

Кол-во

раб.дней

Колич. отр. дней

(часов.)

Базовый оклад

Кол шт ед.

Совмещ.

Долж.оклад

Компенс. Выпл.

Премия

стажевые

Районн.кооф.

Всего начисл.

льгота

НДФЛ

Проф.1%

Всего удерж.

Сумма к выплате

Подпись бухгалтера _____

С коллективным договором и со следующими приложениями ознакомлены:

Список работников п/п	ФИО	Дата	Подпись
1	Жамьянова Н.Н.		
2	Цыдендоржиева Б.Д.		
3	Кожина Г.А		
4	Грох О.В.		
5	Лубсандашиева Б.Б.		
6	Аустермонайте Л.М.		
7	Батоева Е.З.		
8	Цырендашиева А.Ш.		
9	Ринчинова С.О.		
10	Дамдинова С.А.		
11	Цыденов Б.Ю.		
12	Бальжаева Ж.Д.		
13	Дондокова О.Г.		
14	Иринчинова И.А.		
15	Данзанова Н.Ц.		
16	Тунгаланова Б.Д.		
17	Жигжитжапова Д.Э.		
18	Жамьянова Ц.Ц.		
19	Гырылтуева Е.Н.		
20	Жамьянова С.В.		
21	Жигжитова И.Б.		
22	Бадмадоржиева С.Ю.		
23	Федорова Н.О		
24	Батоева Д.Б.		
25	Федоров В.А.		

26	Чимитдоржиев Б.А.		
27	Цыбенжабон С.Б.		
28	Цынгугева И.С.		
29	Потехина Е.С.		
30	Эрдэмбиликов Б.Б.		
31	Будажапова А.Ц.		
32	Балжимаева Д.Д.		

Список сотрудников 2023г.

Содержание документов и их описания (примечание: обратная сторона)

№ п/п	Ф.И.О.	Дата	Имя
1	Жамалова Н.Н.		
2	Ибрагимовичев Е.И.		
3	Тригубов Б.В.		
4	Кокшант А.		
5	Ахметовичев Д.М.		
6	Григорьев Е.Н.		
7	Григорьев А.И.		
8	Трох О.В.		
9	Рининова С.О.		
10	Дьячкова С.А.		
11	Ражаева Ж.Д.		
12	Ибрагимовичев Е.И.		
13	Рагояв Е.З.		
14	Доникова О.И.		
15	Жанжигитова Д.Э.		
16	Рагояв Д.Р.		
17	Ибрагимовичев Е.И.		
18	Жанжигитова Н.Б.		
19	Жамалова С.В.		
20	Ибрагимовичев Е.И.		
21	Рагояв Е.З.		
22	Ибрагимовичев Е.И.		
23	Рагояв С.О.		
24	Рагояв Н.О.		
25	Ибрагимовичев Е.И.		
26	Ибрагимовичев Е.И.		
27	Ибрагимовичев Е.И.		
28	Ибрагимовичев Е.И.		

Прошито, пронумеровано
и скреплено
86 ЛИСТОВ
подпись *Ибрагимовичев Е.И.*