

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ
Детского сада № 13

_____ Т.А.Соколова
« _____ » _____ 2019г.

От работодателя:

Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13 общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности
по художественно-эстетическому
направлению развития детей»

_____ Т.В.Мальцева
« _____ » _____ 2019г.

**МАЛЬЦЕВА
Татьяна
Владимировна**
а

Подписан: МАЛЬЦЕВА Татьяна
Владимировна
DN: C=RU, OU=Заведующий, O=""
МБДОУ ""Детский сад №13""",
CN=МАЛЬЦЕВА Татьяна
Владимировна, E=dsadv13@mail.ru
Основание: Я являюсь автором этого
документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2021-01-29 13:22:53
Foxit Reader Версия: 9.7.2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019 – 2021 г.г.

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 13 общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-
эстетическому направлению развития детей»**

Утвержден на Общем собрании работников
протокол № 7 от «25» июня 2019г.

г. Каменск-Уральский
2019г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей» (далее – образовательное учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей» в лице заведующего Мальцевой Татьяны Владимировны (далее – Работодатель);

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

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, о предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Соглашением между органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» и Каменск-Уральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

1.10. Работодатель обязуется:

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

1.10.2. Довести текст Коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись до подписания трудового договора (ч.3 ст.68 ТК РФ).

1.11. Стороны договорились:

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

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

Раздел 2. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. Соглашения между органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» и Каменск-Уральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020).

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

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

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

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

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 ТК РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности) (п.4.1.2. Соглашения между органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» и Каменск-Уральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020).

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

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

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование работников.

Обеспечить дополнительное профессиональное образование работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное получение дополнительного профессионального образования педагогическими работниками с периодичностью не реже одного раза в 3 года для каждого работника (с учётом оплаты командировочных расходов) (п.4.1.6. Соглашения между органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» и Каменск-Уральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020).

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

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

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

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

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

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно),

- проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года (согласно Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.12.2018) "О занятости населения в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019)).

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

2.2.4. В образовательной организации необходимо организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 5 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

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

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

2.4. Работники обязуются:

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

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

2.4.3. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) (в соответствии с редакцией Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).

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

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

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

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

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

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

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год» (ч.3 ст.99 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ч.5 ст.99 ТК РФ).

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

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ч.7 ст.113 ТК РФ).

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.7. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ч.2 ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала» (ч.3 ст. 123 ТК РФ) (в соответствии с редакцией Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).

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

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст.262.1);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

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

3.1.12. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

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

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (*Приложение №1*);
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

3.2.3. Отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании письменного заявления работника предоставляется:

- а) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, противопожарной службы, органов по контролю за наркотическими средствами и психотропными веществами, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ).

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

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

Положение об оплате труда (*Приложение № 2*), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

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

В состав комиссий по премированию (стимулированию) входит представитель выборного профсоюзного органа.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников, в соответствии с законодательством, с учётом рекомендаций органов управления образованием и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и его подразделений, в том числе совместных.

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

Образовательное учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых орган местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» осуществляет функции и полномочия учредителя, утвержденным постановлением Главы муниципального образования от 30 июня 2017 г. № 554 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых орган местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» осуществляет функции и полномочия учредителя».

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте (в ред. Федерального закона от 05.02.2018 N 8-ФЗ).

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

4.1.4. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

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

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

4.1.7. При увеличении расходов на оплату труда за счет средств бюджетов в каждом муниципальном учреждении, индексации заработной платы работников стимулирующая часть в фонде оплаты труда должна составлять не более 30 процентов.

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

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.8. Совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре фонда оплаты труда в муниципальных учреждениях составляли не ниже 60 процентов.

4.1.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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

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

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

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

4.1.14. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

4.2.5. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 10 и 25 числа, размеры составных частей заработной платы отражаются в расчётном листке, форма которого утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных актов.

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

4.2.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

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

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.9. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида муниципального учреждения.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же и (или) другом муниципальном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливается повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за квалификационную категорию, а также все иные выплаты, предусмотренные действующей в муниципальном учреждении системой оплаты труда, за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно Списку должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию в соответствии с п.3.2.13. Соглашения между органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» и Каменск-Уральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020.

4.2.10. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы), а также устанавливаются и выплачиваются все иные выплаты, предусмотренные педагогическим работникам действующей в учреждении системой оплаты труда, до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

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

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

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

4.2.11. Повышать размер ставки (оклада) на 10 процентов педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией муниципального учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности.

4.2.12. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника,

осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия (ст. 99 ТК РФ).

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5. Работодатель обязуется:

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

5.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении между администрацией и трудовым коллективом по проведению мероприятий по охране труда.

5.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (приказ Минтруда России от 26.07.2014 № 412 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

5.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7% суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2% от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением на 2018-2020г.г.

5.5. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

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

5.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

5.8. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.9. Провести специальную оценку условий труда (бывшая аттестация рабочих мест) в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013г.

Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений» читать «Провести СОУТ в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда».

Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.10. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда;

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда. Размер доплат устанавливается по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

5.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты (специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 №997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств руководствоваться Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 июня 2009г №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

5.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 01.12.2014) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

5.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73 "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях".

5.15. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет фонда заработной платы.

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

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

5.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (*Приложение № 3*), а также проведением административно-общественного контроля.

5.20. Принять локальный нормативный акт, устанавливающий систему нормирования труда, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения.

5.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

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

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

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

5.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.7. Помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

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

5.3. Работники обязуются:

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

5.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

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

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

5.3.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

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

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

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в

том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

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

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

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

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

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

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

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, Федеральному закону от 12.01.1996г. №10-83 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также не являющихся членами Профсоюза, но письменно заявивших о перечислении 1 % на счёт Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и указанные средства и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

7.1.5. Предоставлять профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику.

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

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

7.1.8. Устанавливать доплаты в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченному по охране труда за выполнение функции координатора из средств работодателя.

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

7.1.10. Обеспечить допуск представителю первичной профсоюзной организации к сайту муниципального учреждения для размещения на нем веб-страницы первичной профсоюзной организации.

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

7.2. Стороны договорились:

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

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

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

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

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

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

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

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

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

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

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

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

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

Раздел 9. Заключительные положения.

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

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

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

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

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

От работников:
**Председатель первичной профсоюзной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ
Детского сада № 13**

_____ Т.А.Соколова
« ____ » _____ 2019г.

От работодателя:
Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13 общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности
по художественно-эстетическому направлению
развития детей»

_____ Т.В.Мальцева
« ____ » _____ 2019г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 13 общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-
эстетическому направлению развития детей»**

РАССМОТРЕНО

на общем собрании работников
протокол № 7 от 25.06. 2019 г.

г. Каменск-Уральский
2019 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) регламентируют внутренний трудовой распорядок в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей», а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в организации в соответствии с разделом VIII ст.190 ТК РФ.

1.2. Правила имеют целью укреплять трудовую дисциплину, способствовать рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности и эффективности труда в организации.

1.3. Действие Правил распространяется на всех работников, работающих в организации.

1.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1.5. Правила вступают в силу со дня их утверждения.

1.6. Местом хранения оригинального экземпляра ПВТР является кабинет заведующего детским садом.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники организации реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора с детским садом в лице заведующего (Работодателя) (ст. 63-71 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу в организацию Работник обязан предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка. В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.3. Копии документов, заверенные администрацией, должны храниться в личном деле. Прием на работу без перечисленных документов не допускается.

2.4. При приеме на работу по совместительству работодатель вправе требовать, а работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству на должности, требующие специальных знаний, Работодатель имеет право потребовать от Работника предъявления диплома или иного документа об образовании, или профессиональной подготовке, либо их надлежащим образом заверенных копий.

2.5. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, если работа является для работника основной. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем за свой счет. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.6. На всех, принимаемых на работу в детский сад, включая прием по совместительству, заведующий издает приказ (распоряжение) о приеме на работу, на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. В приказе должно быть указано наименование должности с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием. На всех работников детского сада, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством (инструкция по заполнению трудовых книжек). Трудовые книжки хранятся заведующим, как бланки строгой отчетности.

2.7. На каждого работника детского сада заведующий ведет личное дело, которое включает:

- внутреннюю опись;
- личную карточку;
- копию документа об образовании;
- заявление о приеме на работу;
- трудовой договор;
- выписки из приказов о назначениях, переводах, увольнении;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в детском саду;
- материалы о награждениях, поощрениях.

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

- копии свидетельства о заключении (расторжении) брака;
- копии свидетельства о рождении детей;
- материалы о результатах аттестации и др.

2.8. При приеме на работу Работодатель обязан заключить с Работником трудовой договор.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя, или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

2.9. Работодатель обязан ознакомить с условиями труда, в том числе и государственными стандартами по каждому условию.

2.10. При заключении трудового договора может быть установлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.11. Работодатель за счет средств Управления образования обеспечивает в соответствующие сроки прохождение работниками медицинских осмотров.

2.12. Прекращение действия трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Прекращение трудового договора оформляется приказом по детскому саду и объявляется Работнику под подпись (ст.77 ТК РФ).

2.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором, а именно: указать иные акты организации, если необходимо.

2.14. Порядок заполнения трудовой книжки регламентируется нормативно-правовыми актами. В трудовую книжку вносятся сведения о Работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, а также основания прекращения трудового договора и сведения о наградах за успехи в работе.

2.15. Перевод Работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы в той же организации, а также перевод на работу в другую местность вместе с организацией.

2.16. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника.

2.17. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, в той же организации без письменного согласия Работника:

➤ в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

➤ в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

2.18. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится в организации. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся в организации.

2.19. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный руководителем организации или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под подпись.

2.20. Расторжение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя.

С приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно

довести до сведения Работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

2.22. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.23. Срочный трудовой договор расторгается по истечении срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения.

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

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона. Предупреждение о досрочном расторжении срочного трудового договора осуществляется в сроки, установленные Трудовым кодексом.

2.24. До подготовки документов на увольнение Работник в сроки и в порядке, согласованные с администрацией организации, обязан сдать выполненную работу, всю документацию, материалы, рабочие проекты, созданные в ходе трудовой деятельности; вернуть имущество, переданное ему для исполнения трудовых обязанностей. В последний рабочий день Работник обязан сдать уполномоченному лицу указать перечень (например, ключи; или, например, печати; или, например, штампы и т.п.)

2.25. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению Работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ (ст.21 ТК РФ)

3.1. Работник имеет право:

- ❖ на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами (ст.77, 78 ТК РФ);

- ❖ предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (с.60 ТК РФ);

- ❖ обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (ст.74 ТК РФ);

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

- ❖ отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- ❖ получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда (ст.211, 212 ТК РФ);
- ❖ профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- ❖ объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов (ст.217 ТК РФ);
- ❖ участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором (при его наличии) формах;
- ❖ ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений (ст. 47 ТК РФ);
- ❖ защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- ❖ рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- ❖ возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- ❖ обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- ❖ реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

3.2. Работник обязан:

- ❖ добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность работника;
- ❖ качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;
- ❖ соблюдать настоящие ПВТР;
- ❖ соблюдать трудовую дисциплину;
- ❖ выполнять установленные нормы труда;
- ❖ проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на рабочем месте, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;
- ❖ проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- ❖ соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- ❖ бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- ❖ способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;
- ❖ незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности

имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

❖ принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простой и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

❖ поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

❖ соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных ценностей;

❖ повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);

❖ соблюдать установленные Работодателем требования;

❖ не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;

❖ не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем; в период рабочего времени не вести личные телефонные разговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры;

❖ не разглашать информацию, ставшую ему известной в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе не разглашать персональные данные других работников;

❖ исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право в соответствии со ст.22 ТК РФ:

✓ заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

✓ вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

✓ поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

✓ требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

✓ привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

✓ принимать локальные нормативные акты;

✓ создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

✓ **создавать производственный совет;**

✓ реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2. Работодатель обязан:

- ✓ соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- ✓ предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ✓ обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- ✓ обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- ✓ обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- ✓ выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- ✓ вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- ✓ предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- ✓ знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- ✓ своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- ✓ рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- ✓ создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором (при его наличии) формах;
- ✓ обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- ✓ осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- ✓ возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

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

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

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

✓ не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

✓ при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

✓ в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

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

✓ в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Время начала и окончания работы детского сада устанавливается дошкольным учреждением по согласованию с Учредителем.

5.3. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы - Начало работы детского сада – 7 часов 00 минут.
- окончание работы – 19 часов 00 минут.
- режим работы детского сада в предпраздничные дни составляет: 11 часов (7.00 – 18.00) в группах общеразвивающего вида.

5.4. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

5.5. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (для получающих общее или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - не более 12 часов в неделю);

- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (для получающих общее или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - не более 17,5 часа в неделю);

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

- для педагогических работников (1 ставка): воспитатель, педагог - психолог - 36 часов в неделю; музыкальный работник – 24 часа; инструктор по физической культуре – 30 часов; учитель – логопед – 20 часов.

5.6. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время. Режим неполного рабочего времени устанавливается как без ограничения срока, так и на любой согласованный Работодателем и Работником срок.

5.7. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе Работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

5.8. Неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работников, указанных выше срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для его обязательного установления. При этом измененный режим рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительность ежедневной работы, смены, время начала и окончания работы, время перерывов в работе) устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий работы у Работодателя.

5.9. Максимальная продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- для Работников (включая лиц, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул):

- в возрасте от 14 до 15 лет - четырех часов;
- в возрасте от 15 до 16 лет - пяти часов;
- в возрасте от 16 до 18 лет - семи часов;

- лиц, получающих общее или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой:

- в возрасте от 14 до 16 лет - двух с половиной часов;
- в возрасте от 16 до 18 лет - четырех часов;

- инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.10. Для Работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

5.11. Если Работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников.

5.12. Указанные выше ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

- если по основному месту работы Работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;

- если по основному месту работы Работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

5.13. Для всех категорий Работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.14. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.15. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях

чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.16. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с законодательством. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.17. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Организация обязана обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

5.18. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст.101 ТК РФ).

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

5.19. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником, в таблице учета рабочего времени.

5.20. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.21. Видами времени отдыха являются:

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

5.22. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

• перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов в течение рабочего дня, который в рабочее время не включается;

- два выходных дня - суббота, воскресенье;
- нерабочие праздничные дни:
- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства;

- ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 5.23. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.
- 5.24. Если продолжительность ежедневной работы или смены Работника не превышает 4 часов, перерыв для отдыха и питания такому Работнику не предоставляется, если иное не предусмотрено трудовым договором.
- 5.25. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 (сорок два) и 56 (пятьдесят шесть) календарных дней (согласно Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"). По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 5.26. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
- 5.27. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
 - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
 - совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 5.28. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если таковой имеется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом.
- 5.29. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
- 5.30. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.31. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее, чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.
- 5.32. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.
- 5.33. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

5.34. Работникам, с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата Работника, в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда, состоит из должностного оклада и премии, которая может быть выплачена в размере до 50 процентов оклада при соблюдении условий и порядка, установленного Положением об оплате труда.

6.2. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания детского сада.

6.3. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением Работников в возрасте до 18 лет.

6.4. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

6.5. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.6. Работникам с разъездным характером работы расходы, связанные со служебными поездками, компенсируются в порядке и на условиях, определенных Положением об оплате труда.

6.7. Заработная плата выплачивается Работникам каждые полмесяца: 10 и 25 числа каждого месяца: 25 числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц в сумме не менее 40 процентов должностного оклада; 10 числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником.

6.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

6.9. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации - рублях, наличными в кассе Организации либо посредством перевода на расчетный счет Работника.

6.10. Заработная плата может быть переведена в кредитную организацию, которая указана в заявлении Работника, на условиях, определенных коллективным договором (при его наличии) или трудовым договором. Работник вправе поменять кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата. Для этого необходимо направить Работодателю заявление об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня ее выплаты.

6.11. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6.12. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда или медицинского осмотра не по вине Работника весь период отстранения оплачивается ему как простой.

7. ПООЩЕНИЯ

7.1. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу на предприятии и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

- ✚ объявление благодарности;
- ✚ выдача премии;
- ✚ награждение ценным подарком;
- ✚ награждение почетной грамотой.

7.2. Размер премии устанавливается в пределах, предусмотренных Положением об оплате труда.

7.3. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) работодателя. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

8.1. Работник несет ответственность:

8.1.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Организация имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

8.1.2. Организация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

8.1.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

8.1.4. До применения дисциплинарного взыскания Организация должна затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.1.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.1.6. Приказ (распоряжение) Организации о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

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

8.1.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.1.9. Организация до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8.1.10. Организация имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

8.1.11. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

8.1.12. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

8.1.13. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Организации в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

8.1.14. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Организации, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

8.1.15. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Организацией обязанности по обеспечению надлежащих условий

для хранения имущества, вверенного Работнику.

8.1.16. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами;

8.1.17. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Организации прямой действительный ущерб в полном размере.

8.1.18. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

8.1.19. Размер ущерба, причиненного Работником Организации при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

8.1.20. Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

8.1.21. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Организации. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Организацией размера причиненного Работником ущерба.

8.1.22. Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный Организации ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

8.1.23. Работник, виновный в причинении ущерба Организации, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае Работник представляет Организации письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

8.1.24. С согласия Организации Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

8.1.25. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Организации.

8.1.26. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Организации, Работник обязан возместить затраты, понесенные Организацией на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

8. 2. Организация несет ответственность:

8.2.1. Материальная ответственность Организации наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами

8.2.2. Организация, причинившая ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

8.2.3. трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Организации

8.2.4. Организация обязана возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

8.2.5. Организация, причинившая ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии Работника ущерб может быть возмещен в натуре.

8.2.6. работник направляет Организации заявление о возмещении ущерба. Организация обязана рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Организации или неполучения ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.

8.2.7. при нарушении Организацией установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Организация обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере

не ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

8.2.8. моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Организации, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Организация руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

9.2. По инициативе Организации или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

МНЕНИЕ УЧТЕНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Т.А.Соколова
протокол от 07.08.2017г. № 1

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий Детским садом № 13
_____ Т.В. Мальцева
приказ от 07.08.2017г. № 83

(протокол от 05.09.2018г. № 20)

(приказ о внесении изменений
№ 136 от 05.09.2018г.)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей»
(актуальная редакция на 01.09.2018г.)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», приказом Минздравсоцразвития от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев соотнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановлением администрации города Каменска-Уральского «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых орган местного самоуправления «Управление образования города Каменска - Уральского» осуществляет функции и полномочия учредителя» от 30.06.2017 № 554 и наряду с коллективным договором устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

1.2. Заработная плата каждого работника муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей» (далее – Детский сад) устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами Детского сада.

1.3. Фонд оплаты труда Детского сада формируется исходя из объема субсидий, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание Детского сада утверждается заведующим Детским садом по согласованию с ОМС «Управление образования города Каменска - Уральского» и включает в себя все должности работников Детского сада в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, определяются в соответствии с Уставом Учреждения и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. При определении размера оплаты труда работников Детского сада учитываются следующие условия:

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

2.2. Заработная плата работников Детского сада предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.3. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении (истечении срока действия) квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (со дня истечения срока действия квалификационной категории);
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

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

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

2.4. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения в выплате заработной платы производятся после окончания соответствующего периода.

3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников

3.1. Оплата труда работников Детского сада включает в себя:

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

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

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

3.3. Детский сад в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Детского сада устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, согласно Постановления администрации города Каменска-Уральского «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых орган местного самоуправления «Управление образования города Каменска - Уральского» осуществляет функции и полномочия учредителя» от 30.06.2017 № 554.

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

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

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

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

3.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Детского сада, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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

4. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер оклада (должностного оклада)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	9500

4.2. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

5. Оплата труда педагогических работников

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

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер оклада (должностного оклада)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	15000
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	16000
4 квалификационный уровень	учитель-логопед	16500

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

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 процентов;
- 3) педагогическим работникам, окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, не имеющим квалификационной категории, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 20%, а также устанавливаются и выплачиваются все иные выплаты, предусмотренные педагогическим работникам действующей в муниципальном учреждении системой оплаты труда, за первую квалификационную категорию, сроком на два года (п. 3.2.15 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Соглашением между органом местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» и Каменск-Уральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020г.г.);
Повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается педагогическому работнику не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:
 - а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
 - б) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас.
- 4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности – на 10 процентов.

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

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Квалификационная категория	Размер оклада (должностного оклада)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	соответствие занимаемой должности	16500
		I квалификационная категория	18000
		выпускникам организаций профессионального и высшего образования (в соответствии с подпунктом 3 пункта 5.2)	18000
		высшая квалификационная категория	18750
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	соответствие занимаемой должности	17600
		I квалификационная категория	19200

		выпускникам организаций профессионального и высшего образования (в соответствии с подпунктом 3 пункта 5.2)	19200
		высшая квалификационная категория	20000
4 квалификационный уровень	учитель-логопед	соответствие занимаемой должности	18150
		I квалификационная категория	19800
		выпускникам организаций профессионального и высшего образования (в соответствии с подпунктом 3 пункта 5.2)	19800
		высшая квалификационная категория	20625

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

6. Оплата труда служащих

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) служащих:

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; калькулятор	10000
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	12500
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	11000

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

7. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

7.1. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих Детского сада:

1 квалификационный разряд	7700
2 квалификационный разряд	7800
3 квалификационный разряд	8500
4 квалификационный разряд	9500
5 квалификационный разряд	10500
6 квалификационный разряд	11500

7.2. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих Детского сада:

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	грузчик; дворник; кастелянша; подсобный рабочий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	7700
	кладовщик;	7800
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	оператор стиральных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7800

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

8. Оплата труда заместителей руководителя Детского сада

8.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Детского сада (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется муниципальным нормативным правовым актом Управления образования в размере, не превышающем размера, который установлен постановлением Администрации города Каменска-Уральского от 30.12.2016г. № 1714 «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров отдельных муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий и других вопросах оплаты труда в муниципальных учреждениях, муниципальных унитарных предприятиях».

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

8.2. Должностной оклад заместителя заведующего по воспитательной и методической работе, кроме заместителя руководителя по хозяйственной работе, устанавливается руководителем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя, без учета повышений за соответствие занимаемой должности по итогам аттестации (при наличии).

Конкретный размер должностного оклада заместителя заведующего по воспитательной и методической работе устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом Детского сада, принятым руководителем Детского сада с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3. Должностной оклад заместителя заведующего по хозяйственной работе устанавливается руководителем на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя, без учета повышений за соответствие занимаемой должности по итогам аттестации (при наличии).

8.4. Аттестация заместителей руководителя осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Детского сада, разработанными в порядке, определяемом Управлением образования.

Аттестация заместителей руководителя проводится только на соответствие (несоответствие) занимаемой должности, без присвоения категорий.

Повышение оклада по результатам аттестации не распространяется на педагогические должности, которые данный работник совмещает.

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

8.6. С учетом условий и результатов труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

9. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

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

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютных размерах (если иное не установлено законодательством РФ).

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

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

9.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Детского сада устанавливаются выплаты компенсационного характера:

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

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при работе в группах компенсирующей направленности (для детей с тяжелыми нарушениями речи, для детей с задержкой психического развития, для детей с нарушением интеллекта), при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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

Размер компенсации устанавливает руководитель Детского сада по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%

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

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

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

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

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

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

Показатель	Размер доплат
За организацию работы в рамках общественно-государственного управления	
<i>председателю первичной профсоюзной организации</i>	2000
<i>уполномоченному по охране труда</i>	1500
<i>за ведение официального сайта Детского сада</i>	2500

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

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

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

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

Реализуемая адаптированная образовательная программа	Должность работника	Процент за работу в группе компенсирующей направленности
Логопедические услуги	учитель-логопед	15 %

- за работу в группах комбинированной направленности, в которых реализуются общеобразовательная и адаптированная образовательные программы, если количество детей с ограниченными возможностями здоровья в них составляет не менее 1/2 общей численности детей в группе – 20 процентов;

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данным подпунктам п.9.10, и конкретный размер доплат определяются руководителем Детского сада в зависимости от степени и продолжительности общения работников с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта (умеренная и тяжелая (глубокая) умственная отсталость, сочетанные дефекты), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

- за работу, характер которой связан с непосредственным контактом с воспитанниками, больными СПИДом и ВИЧ- инфицированными - 60 процентов.

Доплаты, установленные в настоящем пункте, не суммируются.

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

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

9.12. Условия, размеры и порядок компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Детского сада в соответствии с локальным нормативным актом Детского сада с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

10. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера

10.1. Общие положения при распределении выплат стимулирующего характера

10.1.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Детского сада, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников, в соответствии с коллективным договором Детского сада, соглашениями и локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в Детском саду показателей и критериев оценки эффективности труда работников Детского сада.

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

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

10.1.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется Детским садом устанавливается на основе формализованных показателей и критериев эффективности труда, с учетом принципов адекватности, объективности, предсказуемости, своевременности и прозрачности указанных в Приложении № 1 «Показатели эффективности труда педагогических работников», Приложении № 2 «Показатели эффективности труда работников, участвующих в образовательном процессе», Приложении № 3 «Показатели эффективности труда работников, не участвующих в образовательном процессе».

10.1.5. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

10.1.6. Стимулирующие выплаты производятся как по основному месту работы, так и при работе по совместительству.

10.1.7. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

10.2. Порядок принятия решений при распределении выплат стимулирующего характера.

10.2.1 Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Детского сада с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10.2.2. Принятие решения о выплатах стимулирующего характера работникам осуществляется соответствующей Комиссией, выбранной трудовым коллективом из числа сотрудников Детского сада и утвержденной приказом заведующего Детским садом.

10.2.3. В состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера включаются работники из числа учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, служащих, рабочих, представителей профсоюзной организации Детского сада. Комиссия состоит из 6 человек. Председателем комиссии является заместитель заведующего по воспитательной и методической работе Детского сада.

С целью реализации мероприятий в области противодействия коррупции в состав комиссии по распределению стимулирующих выплат не могут входить сотрудники Детского сада, имеющие в учреждении близкие родственные связи.

10.2.4. На заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат могут присутствовать другие работники Детского сада.

10.2.5. Заседание комиссии правомочно, если на ней присутствует не менее 2/3 членов комиссии.

10.2.6. В случае отсутствия председателя комиссии по распределению стимулирующих выплат его полномочия осуществляет другой член комиссии, избранный открытым голосованием из числа членов комиссии.

10.2.7. Делегирование членом комиссии своих полномочий иным лицам не допускается.

10.2.8. Решение комиссии правомочно, если оно принимается большинством голосов присутствующих членов комиссии.

10.2.9. В своей деятельности комиссии по распределению стимулирующих выплат руководствуется законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

10.2.10. На основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат заведующий Детским садом издает приказ о выплатах сумм стимулирующего характера.

10.3 Условия установления выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

10.3.1. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих основных условий:

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

Размер ежемесячной премии работника Детского сада определяется по показателям, указанным в таблицах (Приложения № 1-3) в суммах по результатам работы за текущий месяц, пропорционально отработанному времени.

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

К выплатам стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты: за наполняемость групп, за уровень острой заболеваемости ниже среднегогородского показателя, за отсутствие травматизма во время образовательной деятельности, за подготовку определенного количества победителей (призёров) конкурсов, олимпиад различного уровня, за реализацию авторских программ, за результаты работ обеспечивающие безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Детского сада, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнения особо важных, срочных и других работ значимых для Детского сада.

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

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

- за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации) название которого начинается со слов «Заслуженный» - 15 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации) название которого начинается со слов «Народный» -25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Педагоги Детского сада № 13, занявшие призовые места (1,2,3 место) в муниципальном этапе Всероссийского конкурса «Воспитатель года» получают стимулирующую выплату в следующих размерах:

- 1 место – 40 000 рублей;
- 2 место – 20 000 рублей;
- 3 место – 15 000 рублей.

10.3.3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается всем работникам Детского сада в зависимости от общего количества лет, проработанных в дошкольных образовательных учреждениях по специальности в следующих размерах:

- при выслуге лет до 1 года – 100 рублей;
- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 200 рублей;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 300 рублей;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 400 рублей;
- при выслуге лет свыше 15 лет – 500 рублей.

10.3.4. К премиальным выплатам по итогам работы, которые могут быть установлены работникам Детского сада № 13 при наличии экономии финансовых средств на оплату труда из стимулирующих выплат, относится премия по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Основными показателями и критериями оценки эффективности деятельности являются:

- успешное и добросовестное исполнение работниками Детского сада № 13 трудовых обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- успешная организация (участие) в системных исследованиях, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников;
- успешная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;
- успешное участие и высокие результаты участия воспитанников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- успешное участие в коллективных педагогических проектах;
- успешное участие педагога в разработке и реализации основной общеобразовательной программы;
- успешная организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- успешная работа с детьми из социально неблагополучных семей и детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- успешное создание элементов образовательной инфраструктуры.

Размер премии за отчетный период выплачиваемой работнику Детского сада № 13 определяется по результатам его деятельности на основании информации, подаваемой заместителем заведующего по воспитательной и методической работе, заместителем заведующего по хозяйственной работе.

Премия за отчетный период не выплачивается работникам Детского сада № 13:

- не выполнившим показатели для установления премии за отчетный период;
- имеющим дисциплинарное взыскание;
- увольняемым из Детского сада № 13 по статье 71 ТК РФ;
- при отсутствии экономии финансовых средств в фонде выплат стимулирующего характера.

Работникам Детского сада № 13, проработавшим неполный период, премия выплачивается пропорционально отработанному времени. Размер премии исчисляется путем деления полной суммы вознаграждения за отчетный период на количество рабочих дней в этом отчетном периоде и умножения на количество отработанных дней периода.

Выплата премии за отчетный период работникам Детского сада № 13 производится на основании приказа заведующего Детским садом № 13, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Детского сада № 13.

В приказах о выплатах премии указывается размер премии, выплачиваемой каждому работнику Детского сада № 13.

10.4. Единовременное премирование работников Детского сада.

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

- 1) при объявлении Благодарности руководителя Министерства образования и науки РФ;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой Главы муниципального образования город Каменск-Уральский;
- 5) при объявлении благодарности, награждении Почетной грамотой Управления образования города Каменска-Уральского;
- 6) при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 6 октября 2004 года № 24 «О знаках отличия в сфере образования и науки»;
- 7) в связи с праздничными днями: день дошкольного работника;
- 8) в связи с юбилейной датой Детского сада;
- 9) в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60 лет со дня рождения).

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

Единовременная премия не выплачивается работникам Детского сада:

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

10.5. Порядок оказания материальной помощи работникам Детского сада.

При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором, соглашением в следующих особых случаях:

- рождение у него ребенка – на основании копии свидетельства о рождении;
- свадьба работника – на основании копии свидетельства о заключении брака;
- похороны близких родственников работников (родителей, супруга, детей) – на основании копии свидетельства о смерти;
- проведение платных оперативных вмешательств медицинского характера работнику либо его близким родственникам (родителям, супругу, детям), стоимостью, превышающей 50% средней заработной платы работника – на основании выписки из

истории болезни и копии документа, подтверждающего оплату оперативного вмешательства;

- приобретение для работника Детского сада либо его близких родственников (родителей, супруга, детей) в течение одного месяца дорогостоящих медикаментов на сумму, превышающую 50% средней заработной платы работника – на основании копии назначения врача и товарных чеков, подтверждающих приобретение медикаментов;
- чрезвычайные обстоятельства (причинение ущерба имуществу работника Детского сада в результате пожара, кражи) – на основании соответственно копии постановления о возбуждении уголовного дела или копии акта о пожаре;
- прекращение трудового договора в связи с признанием работника Детского сада полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника.

Заявление об оказании материальной помощи работником Детского сада должно быть представлено руководителю Детского сада в течение трех месяцев с момента возникновения ситуации, являющейся причиной обращения за материальной помощью. Отказ от оказания материальной помощи работнику допускается при отсутствии финансовых средств, направленных на выплаты стимулирующего характера Детского сада. Материальная помощь не может превышать размер должностного оклада работника.

11. Заключительные положения

11.1. В случае задержки заработной платы и других нарушений в сферы оплаты труда заведующий Детским садом несет ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.2. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и (или) внебюджетных финансовых средств, заведующий Детским садом вправе приостановить выплату в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение № 1

Показатели эффективности труда педагогических работников

	Показатели	Сумма
1. Интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	Распространение и обобщение педагогического опыта: <ul style="list-style-type: none"> • участие в методической работе ДОУ • городской уровень • областной уровень • федеральный уровень 	500 1500 2500 3000
1.2.	За работу в инновационном режиме: <ul style="list-style-type: none"> • разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие детского сада; • наличие публикаций; • разработка и реализация авторских или инновационных программ, 	1500 1000 1500

	технологий, методик.	
1.3.	Очное участие педагогов и воспитанников в методических мероприятиях различного уровня: детский сад (3,2,1 место) городской уровень (3, 2,1 место) областной уровень (3,2,1 место)	500 600\800\1000 800 1100\1300\1500 1000 1500\1600\1800
1.4.	Очное участие в творческих конкурсах (конкурсы рисунков, поделок и т.п.) различного уровня: • детский сад • городской уровень • областной уровень	250 500 400
1.5.	За творческий подход к созданию элементов образовательного пространства в соответствии с ФГОС ДО: • организация предметно-пространственной среды группы • оформление группового участка (изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала, картотек).	1500 500
1.6.	За привлечение внебюджетных средств, в т.ч. участие в грантах.	1000
1.7.	За организацию мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада.	300 (за 1)
1.8.	За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат: • творческая группа, наставничество; • жюри конкурсов, комиссии	500 200
2. Качество выполняемых работ		
2.1.	За соблюдение санитарно-гигиенического режима, требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности.	500
2.2.	За отсутствие травматизма во время образовательного процесса	400
2.3.	За качественное и своевременное ведение документации (табель посещаемости детей, журнал приема детей, документация педагога, отчеты).	500
2.4.	За привлечение родителей к участию в мероприятиях различного уровня: • детский сад • городской уровень • областной, федеральный уровень	500 (за 1) 700 (за 1) 800 (за 1)
2.5.	Посещаемость детей в группе: Ранний возраст: 75-100%	800
	70-74%	600
	65-69%	400
	менее 65%	0
	Дошкольный возраст: 80-100%	800
	75-79 %	600
	70-74%	400
	менее 70%	0
2.6.	Отсутствие заболеваемости: Ранний возраст: отсутствие заболеваемости не более 3 случаев	500 300
	Дошкольный возраст: отсутствие заболеваемости не более 2 случаев	500 300
2.7.	Высокие результаты работы по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов.	500
3. Стаж работы в должности		
3.1.	Стаж работы в должности: • до 1 года	100
	• от 1 до 5 лет	200

• от 5 до 10 лет	300
• от 10 до 15 лет	400
• свыше 15 лет	500

Приложение № 2

**Показатели эффективности труда работников, участвующих
в образовательном процессе**

**Показатели эффективности деятельности
заместителя заведующего по воспитательной и методической работе**

	Показатели	Сумма	
1. Интенсивность и высокие результаты работы			
1.1.	Распространение и обобщение педагогического и управленческого опыта (городской, областной, федеральный уровни): <ul style="list-style-type: none"> оказание помощи педагогу личное участие 	200	500
1.2.	За работу в инновационном режиме: <ul style="list-style-type: none"> разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие детского сада; наличие публикаций; разработка и реализация авторских или инновационных программ, технологий, методик. 	500	800
1.3.	Очное участие в мероприятиях различного уровня (лично или при оказании помощи сотрудникам): <ul style="list-style-type: none"> городской уровень (3, 2,1 место) областной уровень (3,2,1 место) 	Личное участие	Помощь педагогам
		800 1100\1300\1500 1000 1500\1600\1800	200 300
1.4.	За привлечение внебюджетных средств, в т.ч. участие в грантах.	1500	
1.5.	За творческий подход к созданию элементов образовательного пространства в соответствии с ФГОС ДО.	1000	
1.6.	За организацию мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада.	500 (за 1)	
1.7.	За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат: <ul style="list-style-type: none"> творческая группа, наставничество; жюри конкурсов, комиссии 	500	300
1.8.	Очное участие в творческих конкурсах различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> детский сад городской уровень областной уровень 	250	500
		400	
2. Качество выполняемых работ			
2.1.	За отсутствие травматизма во время образовательного процесса.	400	
2.2.	За результативность взаимодействия с социальными партнерами	300	
2.3.	За помощь педагогам при прохождении процедуры аттестации на 1 и высшую квалификационную категорию.	300	за 1 педагога
2.4.	Высокие результаты работы по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов	1000	
3. Стаж работы в должности			
3.1.	Стаж работы в должности: <ul style="list-style-type: none"> до 1 года 	100	
	<ul style="list-style-type: none"> от 1 до 5 лет 	200	
	<ul style="list-style-type: none"> от 5 до 10 лет 	300	
	<ul style="list-style-type: none"> от 10 до 15 лет 	400	

	• свыше 15 лет	500
--	----------------	-----

**Показатели эффективности деятельности
младшего воспитателя \ помощника воспитателя**

	Показатели	Сумма
1. Интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За творческий подход к созданию элементов образовательного пространства, оформление помещений и территории детского сада.	700
1.2.	За проявление инициативы и творчества для эффективной организации труда.	500
1.3.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада.	250 (за 1)
1.4.	За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат: <ul style="list-style-type: none"> • творческая группа, наставничество; • жюри конкурсов, комиссии 	300 200
1.5.	Очное участие в творческих конкурсах различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • детский сад • городской уровень • областной уровень 	250 500 400
2. Качество выполняемых работ		
2.1.	За соблюдение санитарно-гигиенического режима, требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности.	500
2.2.	Посещаемость детей в группе: Ранний возраст:	
	75-100%	800
	70-74%	600
	65-69%	400
	менее 65%	0
	Дошкольный возраст:	
	80-100%	800
	75-79%	600
	70-74%	400
	менее 70%	0
2.3.	Отсутствие заболеваемости: Ранний возраст: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие заболеваемости • не более 3 случаев 	300 200
	Дошкольный возраст: <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие заболеваемости • не более 2 случаев 	300 200
2.4.	За высокие результаты по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов.	500
3. Стаж работы в должности		
3.1.	Стаж работы в должности: <ul style="list-style-type: none"> • до 1 года • от 1 до 5 лет • от 5 до 10 лет • от 10 до 15 лет • свыше 15 лет 	100 200 300 400 500

**Показатели эффективности деятельности
делопроизводителя, специалиста по охране труда**

	Показатели	Сумма
1. Интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За творческий подход к созданию элементов образовательного пространства,	700

	оформление помещений и территории детского сада.	
1.2.	За проявление инициативы и творчества для эффективной организации труда, разъездной характер работы.	500
1.3.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада.	250 (за 1)
1.4.	За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат: <ul style="list-style-type: none"> • творческая группа, наставничество • жюри конкурсов, комиссии 	300 200
1.5.	Очное участие в творческих конкурсах различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • детский сад • городской уровень • областной уровень 	250 500 400
2. Качество выполняемых работ		
2.1.	За соблюдение санитарно-гигиенического режима, требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности.	300
2.2.	За высокие результаты по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов.	500
3. Стаж работы в должности		
3.1.	Стаж работы в должности: <ul style="list-style-type: none"> • до 1 года • от 1 до 5 лет • от 5 до 10 лет • от 10 до 15 лет • свыше 15 лет 	100 200 300 400 500

Приложение № 3

Показатели эффективности труда работников, не участвующих в образовательном процессе

Показатели эффективности деятельности заместителя заведующего по хозяйственной работе

	Показатели	Сумма
1. Интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За работу в инновационном режиме: <ul style="list-style-type: none"> • разработка и реализация творческих, социальных проектов, направленных на развитие детского сада. 	500
1.2.	За проявление инициативы и творчества для эффективной организации труда, разъездной характер работы.	500
1.3.	За привлечение внебюджетных средств, в т.ч. участие в грантах.	800
1.4.	За творческий подход к созданию элементов образовательного пространства в соответствии с ФГОС ДО.	1000
1.5.	За организацию мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада.	350 (за 1)
1.6.	За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат: <ul style="list-style-type: none"> • творческая группа, наставничество; • жюри конкурсов, комиссии 	500 300
1.7.	Очное участие в творческих конкурсах различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • детский сад • городской уровень • областной уровень 	250 500 400
2. Качество выполняемых работ		
2.1.	За соблюдение санитарно-гигиенического режима, требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности.	500
2.2.	За результативность взаимодействия с социальными партнерами	300

2.3.	Высокие результаты работы по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов	1000
3. Стаж работы в должности		
3.1.	Стаж работы в должности:	
	• до 1 года	100
	• от 1 до 5 лет	200
	• от 5 до 10 лет	300
	• от 10 до 15 лет	400
	• свыше 15 лет	500

Показатели эффективности деятельности шеф-повара, повара, кладовщика

	Показатели	Сумма
1. Интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За творческий подход к созданию элементов образовательного пространства, оформление помещений и территории детского сада.	700
1.2.	За проявление инициативы и творчества для эффективной организации труда.	1000
1.3.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада.	250 (за 1)
1.4.	За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (жюри конкурсов, комиссии).	200
1.5.	Очное участие в творческих конкурсах различного уровня:	
	• детский сад	250
	• городской уровень	500
	• областной уровень	400
2. Качество выполняемых работ		
2.1.	За соблюдение санитарно-гигиенического режима, требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности.	500
2.2.	За посещаемость детей по детскому саду не менее 80%	700
2.3.	За работу в соответствии с ХАССП.	300
2.4.	За высокие результаты по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов.	500
3. Стаж работы в должности		
3.1.	Стаж работы в должности:	
	• до 1 года	100
	• от 1 до 5 лет	200
	• от 5 до 10 лет	300
	• от 10 до 15 лет	400
	• свыше 15 лет	500

Показатели эффективности деятельности калькулятора

	Показатели	Сумма
1. Интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За творческий подход к созданию элементов образовательного пространства, оформление помещений и территории детского сада.	700
1.2.	За проявление инициативы и творчества для эффективной организации труда.	500
1.3.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада.	250 (за 1)
1.4.	За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (жюри конкурсов, комиссии).	200
1.5.	Очное участие в творческих конкурсах различного уровня:	
	• детский сад	250
	• городской уровень	500
	• областной уровень	400
2. Качество выполняемых работ		
2.1.	За соблюдение санитарно-гигиенического режима, требований охраны труда и	300

	техники безопасности, пожарной безопасности.	
2.2.	За работу в соответствии с ХАССП.	300
2.3.	За высокие результаты по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов.	300
3. Стаж работы в должности		
3.1.	Стаж работы в должности:	
	• до 1 года	100
	• от 1 до 5 лет	200
	• от 5 до 10 лет	300
	• от 10 до 15 лет	400
	• свыше 15 лет	500

**Показатели эффективности деятельности
подсобного рабочего, кастелянши, оператора стиральных машин**

	Показатели	Сумма
1. Интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За творческий подход к созданию элементов образовательного пространства, оформление помещений и территории детского сада.	1000
1.2.	За проявление инициативы и творчества для эффективной организации труда.	700
1.3.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада.	250 (за 1)
1.4.	За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (жюри конкурсов, комиссии).	200
1.5.	Очное участие в творческих конкурсах различного уровня:	
	• детский сад	250
	• городской уровень	500
	• областной уровень	400
2. Качество выполняемых работ		
2.1.	За соблюдение санитарно-гигиенического режима, требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности.	500
2.2.	За посещаемость детей по детскому саду не менее 80%	700
2.3.	За высокие результаты по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов.	300
3. Стаж работы в должности		
3.1.	Стаж работы в должности:	
	• до 1 года	100
	• от 1 до 5 лет	200
	• от 5 до 10 лет	300
	• от 10 до 15 лет	400
	• свыше 15 лет	500

**Показатели эффективности деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщика служебных помещений, грузчика, дворника, сторожа**

	Показатели	Сумма
1. Интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За творческий подход к созданию элементов образовательного пространства, оформление помещений и территории детского сада.	700
1.2.	За проявление инициативы и творчества для эффективной организации труда.	500
1.3.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада.	250 (за 1)
1.4.	За выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (жюри конкурсов, комиссии).	200
1.5.	Очное участие в творческих конкурсах различного уровня:	
	• детский сад	250
	• городской уровень	500
	• областной уровень	400

2. Качество выполняемых работ		
2.1.	За соблюдение санитарно-гигиенического режима, требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности.	500
2.2.	За высокие результаты по итогам проверок надзорных (контролирующих) органов.	300
3. Стаж работы в должности		
3.1.	Стаж работы в должности:	
	• до 1 года	100
	• от 1 до 5 лет	200
	• от 5 до 10 лет	300
	• от 10 до 15 лет	400
	• свыше 15 лет	500

МНЕНИЕ УЧТЕНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
_____ Т.А.Соколова
протокол № 30 от 21.02.2019 г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом заведующего
Детским садом № 13
от 21.02.2019г. № 35
Т.В.Мальцева

СОГЛАШЕНИЕ

Администрации и профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей» о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда и безопасность образовательного процесса на 2019 год

	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
	2								0
Организационные мероприятия									
	Проведение специальной оценки условий труда (основание: Федеральный Закон « О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. №426-ФЗ)	раб. место	3	по мере финансирования	специалист по охране труда	3	3	-	-
	Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительного отпуска в соответствии с проведенной	чел.	4	в течение года	заведующий, председатель профсоюзного комитета	4	4	-	-

	СОУТ.								
	Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков работникам Детского сада.	чел.	60	по графику отпусков	заведующий	60	57	-	-
	Обучение и проверка знаний по охране труда работников Детского сада	чел.	57	по отдельному графику	специалист по охране труда	57	53	-	-
	Разработка и утверждение инструкций по ОТ, согласование с профкомом в установленном порядке	шт.	-	по мере необходимости	заведующий, специалист по охране труда	60	56	-	-
	Разработка и утверждение программ обучения и стажировки по охране труда, согласование с профкомом в установленном порядке	шт.	-	февраль	специалист по охране труда	60	56	-	-
	Обеспечение журналами инструктажа	шт.	30	февраль	заведующий	60	56	-	-
	Утверждение списка работников, которым необходимы предварительный и периодический медосмотр, сан. Минимум.	шт.	1	февраль	заведующий, делопроизводитель, заместитель по ХР	60	56	-	-
	Утверждение списка работников, которым необходима компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда	шт.	1	март	заведующий, специалист по охране труда	60	56	-	-
	Утверждение списка работников, которые обеспечиваются СИЗ	шт.	1	март	заведующий, специалист по охране труда	60	56	-	-
	Утверждение списка работников, которым положены моющие и обезвреживающие	шт.	1	март	заведующий, специалист	60	56	-	-

	средства				по охране труда				
	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122н (ред. От 23.11.2017г.) «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».	чел.	16	по мере необходимо сти	зам. зав. по ХР	16	16	-	-
	Систематический административно-общественный контроль за состоянием охраны труда совместно с профсоюзным комитетом	-	-	1 раз в квартал	комитет по ОТ, уполномочен ный по ОТ, специалист по ОТ	60	56	-	-
	Регулярная проверка освещения и содержания в рабочем состоянии осветительной арматуры	-	-	ежедневно	заместитель зав. по ХР	60	56	-	-
	Контроль за состоянием системы тепло и водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	-	-	ежедневно	заместитель зав. по ХР	60	56	-	-
	Ремонт веранды на прогулочной территории группы «Колобок».	шт	1	июль	заместитель зав. по ХР	2	2	-	-
	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии со ст. 218 ТК	-	-	август	заведующий	60	56	-	-

	РФ								
	Обновление уголка по охране труда, приобретение для него необходимых наглядных пособий, литературы и т.п.	шт.	-	по мере необходимости	заведующий, специалист по охране труда	60	56	-	-
<i>Технические мероприятия</i>									
	Приобретение постельного белья в группы.	шт.	-	в течение года	заведующий, зам. зав. по ХР	-	-	-	-
	Замена подушек и матрасов в группах.	шт.	-	в течение года	заведующий, зам. зав. по ХР				
	Приобретение резинового коврика для входной двери	шт.	1	февраль	заместитель зав. по ХР	60	56	-	-
	Испытание спортивного инвентаря	шт.	53	сентябрь, март	заместитель зав. по ХР, инструктор по физической культуре	60	56	-	-
	Общий технический осмотр здания, территории и сооружений	-	-	ежемесячно	заместитель зав. по ХР	60	56	-	-
	Замена видеонаблюдения	-	-	по мере финансирования	заместитель зав. по ХР	60	56	-	-
	Опрессовка отопительной системы	-	-	1 раз в год	заместитель зав. по ХР	60	56	-	-
	Косметический ремонт здания, помещений, с целью выполнения нормативных санитарных	объект	-	июнь-июль	заведующий, зам. зав. по	60	56	-	-

	требований.				ХР				
	Реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных (в прачечной) систем в помещениях, с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в помещениях учреждений.	-	-	по мере финансирования	заведующий, зам. зав. по ХР	60	56	-	-
	Частичная замена светильников, с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах.	шт.	50	в течение года	заведующий, зам. зав. по ХР	60	56	-	-
	Обеспечение учреждения знаками безопасности, первичными средствами пожаротушения (песок, совки, огнетушители, кошма и другие).	шт.	15	в течение года	зам. зав. по ХР	60	56	-	-
	Частичный ремонт на системе канализации.	м	-	в течение года	заведующий, зам. зав. по ХР	60	56	-	-
	Частичный ремонт на системе отопления.	м	-	в течение года	заведующий, зам. зав. по ХР	60	56	-	-
	Приобретение уборочного инвентаря (метлы, лопаты, грабли, тряпкодержатели)	шт.	17	в течение года	заведующий, зам. зав. по ХР	17	15	-	-
	Асфальтирование территории Детского сада № 13 (замена асфальта).	м ²	500	по мере финансирования	заведующий, зам. зав. по ХР	60	56	-	-
	Замена оконных блоков	-	-	по мере финансирования	заведующий, зам. зав. по ХР	-	-	-	-
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия									
	Проведение периодического медицинского	чел.	55	февраль	заведующий,	55	51	-	-

	осмотра.				делопротво дитель				
	Организация курсовой гигиенической подготовки и переподготовки	чел.	27	февраль	заведующий , зам. зав. по ХР	27	26	-	-
	Организация дезинфекции и дератизации пищеблока, помещений Детского сада	-	-	1 раз в квартал	заведующий	60	56	-	-
	Оздоровление сотрудников через санаторно-курортное лечение в профилакториях и санаториях	чел.	2	в течение года	Председател ь ПК	2	2	-	-
Мероприятия по обеспечению СИЗ									
	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	-	-	ежемесячно	заведующий , зам. зав. по ХР	-	-	-	-
	Пополнение аптечки первой помощи	шт	по мере необх одимо сти	1 раз в квартал	заведующий , специалист по ОТ	60	56	-	-
	Приобретение дезсредств	шт	по мере необх одимо сти	в течение года	заведующий , зам. зав. по ХР	60	56	-	-
	Обеспечение СИЗ (резиновые, диэлектрические, х/б перчатки, полиэтиленовые перчатки для раздачи пищи.)	шт.	200	по мере необходимо сти	заведующий , зам. зав. по ХР	23	21	-	-
Мероприятия по пожарной безопасности									
	Проведение мероприятий по пожарной	-	-	март, июнь,	заместитель	-	-	-	-

	безопасности с детьми			сентябрь	заведующег о по ВМР, воспитатели				
	Изучение с воспитанниками пожарной безопасности	-	-	в течение года	воспитатели	-	-	-	-
	Регулярное оформление наглядной агитации по пожарной безопасности	шт.	по мере необх одимо сти	в течение года	зам. зав. по ХР	60	56	-	-
	Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	-	-	апрель	зам. зав. по ХР	60	56	-	-
	Практическое занятие по обработке плана эвакуации в случае возникновения пожара	кол-во заняти й	2	апрель, сентябрь	заведующий , зам. зав. по ХР	60	56	-	-
	Проверка сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования	кол-во раз	1	июнь	заведующий , зам. зав. по ХР	60	56	-	-
	Проверка работоспособности огнетушителей и их перезарядка	шт.	17	июнь	зам. зав. по ХР	60	56	-	-
	Техническое обслуживание и проверка работоспособности внутренних ПК с пережаткой на новую складку рукавов (АКТ)	шт.	4	1 раз в 6 мес.	зам. зав. по ХР	60	56	-	-
	Обслуживание пожарной сигнализации	-	-	1 раз в квартал	зам. зав. по ХР	60	56	-	-
	Проведение инструктажа по правилам пожарной безопасности с регистрацией в	чел.	60	1 раз в 6 мес.	зам. зав. по ХР	60	56	-	-

	специальном журнале								
	Проверка технической исправности тревожной кнопки	шт.	1	1 раз в месяц	зам. зав. по ХР	60	56	-	-
	Контроль состояния эвакуационных проходов, коридоров и тамбуров	-	-	в течение года	зам. зав. по ХР	60	56	-	-

Уполномоченный по охране труда _____ Н.А.Лекомцева

Специалист по охране труда _____ Е.С.Завьялкова

Председатель первичной профсоюзной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ
Детского сада № 13

_____ Т.А.Соколова

« ____ » _____ 2020г.

М.П.

Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»

_____ Т.В.Мальцева

« ____ » _____ 2020г.

М.П.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 13»
на 2019-2021 годы**

**Принято на Общем собрании работников
(протокол № 4 от «22» мая 2020 года)**

г. Каменск-Уральский
2020г.

**Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору на 2019-2021 годы
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»**

Работодатель в лице заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13» (далее – Детский сад № 13) Мальцевой Татьяны Владимировны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Детского сада № 13 Соколовой Татьяны Анатольевны, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол Общего собрания работников Учреждения от «22» мая 2020г. № 4), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.7 раздела 1, п. 1.8 раздела 1 Коллективного договора на 2019-2021 годы муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13» (зарегистрирован 26.07.2019г № 51-к) (далее – Коллективный договор на 2019-2021), заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Руководствуясь Указом Президента РФ от 11.05.2020 № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)», внести изменение в Коллективный договор на 2019-2021 годы дополнив раздел 4 пунктом 4.1.15 следующего содержания:

«4.1.15. В период действия на территории Свердловской области ограничительных мер, связанных с распространением новой коронавирусной инфекции(COVID-19), начиная с 12 мая 2020 года по 25 мая 2020 года включительно, в случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности Детского сада № 13, работникам Детского сада № 13 предоставляются нерабочие дни с сохранением заработной платы.».

2. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3. Действие настоящего Дополнительного соглашения вступает в силу с момента его подписания, и распространяются на правоотношения, возникшие с 12.05.2020 года.

4. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2019-2021годы.

Председатель первичной профсоюзной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ
Детского сада № 13
_____ Т.А.Соколова

Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»
_____ Т.В.Мальцева

Председатель первичной профсоюзной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ
Детского сада № 13

_____ Т.А.Соколова
«__» _____ 2020г.
М.П.

Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»

_____ Т.В.Мальцева
«__» _____ 2020г.
М.П.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 13»
на 2019-2021 годы**

**Принято на Общем собрании работников
(протокол № 5 от «25» мая 2020 года)**

г. Каменск-Уральский
2020г.

Дополнительное соглашение № 2
к Коллективному договору на 2019-2022 годы
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»

Работодатель в лице заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13» (далее – Детский сад № 13) Мальцевой Татьяны Владимировны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Детского сада № 13 Соколовой Татьяны Анатольевны, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол Общего собрания работников Учреждения от «25» мая 2020г. № 5), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.7 раздела 1, п. 1.8 раздела 1 Коллективного договора на 2019-2022 годы муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №13» (зарегистрирован 26.07.2019г № 51-к) (далее – Коллективный договор на 2019-2021), заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Руководствуясь Указом Президента РФ от 11.05.2020 № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-нCoV)», внести изменение в Коллективный договор на 2019-2021годы дополнив раздел 4 пунктом 4.1.16 следующего содержания:

«4.1.16. В период действия на территории Свердловской области ограничительных мер, связанных с распространением новой коронавирусной инфекции(COVID-19), начиная с 26 мая 2020 года по 01июня 2020 года включительно, в случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности Детского сада № 13, работникам Детского сада № 13 предоставляются нерабочие дни с сохранением заработной платы.».

2. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3. Действие настоящего Дополнительного соглашения вступает в силу с момента его подписания, и распространяются на правоотношения, возникшие с 26.05.2020 года.

4. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2019-2021годы.

Председатель первичной профсоюзной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ
Детского сада № 13
_____ Т.А.Соколова

Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»
_____ Т.В.Мальцева

Председатель первичной профсоюзной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ
Детского сада № 13

_____ Т.А.Соколова
«__» _____ 2020г.
М.П.

Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»

_____ Т.В.Мальцева
«__» _____ 2020г.
М.П.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 3
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 13»
на 2019-2021 годы**

**Принято на Общем собрании работников
(протокол № 6 от «02» июня 2020 года)**

г. Каменск-Уральский
2020г.

**Дополнительное соглашение № 3
к Коллективному договору на 2019-2021 годы
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»**

Работодатель в лице заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13» (далее – Детский сад № 13) Мальцевой Татьяны Владимировны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работников в лице председателя первичной профсоюзной организации Детского сада № 13 Соколовой Татьяны Анатольевны, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол Общего собрания работников Учреждения от «02» июня 2020г. № 6), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.7 раздела 1, п. 1.8 раздела 1 Коллективного договора на 2019-2022 годы муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №13» (зарегистрирован 26.07.2019г № 51-к) (далее – Коллективный договор на 2019-2021), заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Руководствуясь Указом Президента РФ от 11.05.2020 № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-нCoV)», внести изменение в Коллективный договор на 2019-2021годы дополнив раздел 4 пунктом 4.1.16 следующего содержания:

«4.1.16. В период действия на территории Свердловской области ограничительных мер, связанных с распространением новой коронавирусной инфекции(COVID-19), начиная с 02 июня 2020 года по 08 июня 2020 года включительно, в случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности Детского сада № 13, работникам Детского сада № 13 предоставляются нерабочие дни с сохранением заработной платы.»

2. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3. Действие настоящего Дополнительного соглашения вступает в силу с момента его подписания, и распространяются на правоотношения, возникшие с 02.06.2020 года.

4. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2019-2021годы.

Председатель первичной профсоюзной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ
Детского сада № 13
_____ Т.А.Соколова

Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»
_____ Т.В.Мальцева

Председатель первичной профсоюзной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ
Детского сада № 13

_____ Т.А.Соколова
«__» _____ 2020г.
М.П.

Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»

_____ Т.В.Мальцева
«__» _____ 2020г.
М.П.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 4
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 13»
на 2019-2021 годы**

**Принято на Общем собрании работников
(протокол № 7 от «09» июня 2020 года)**

г. Каменск-Уральский
2020г.

**Дополнительное соглашение № 4
к Коллективному договору на 2019-2022 годы
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»**

Работодатель в лице заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13» (далее – Детский сад № 13) Мальцевой Татьяны Владимировны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работников в лице председателя первичной профсоюзной организации Детского сада № 13 Соколовой Татьяны Анатольевны, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол Общего собрания работников Учреждения от «09» июня 2020г. № 7), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.7 раздела 1, п. 1.8 раздела 1 Коллективного договора на 2019-2022 годы муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №13» (зарегистрирован 26.07.2019г № 51-к) (далее – Коллективный договор на 2019-2021), заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Руководствуясь Указом Президента РФ от 11.05.2020 № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-нCoV)», внести изменение в Коллективный договор на 2019-2021годы дополнив раздел 4 пунктом 4.1.16 следующего содержания:

«4.1.16. В период действия на территории Свердловской области ограничительных мер, связанных с распространением новой коронавирусной инфекции(COVID-19), начиная с 09 июня 2020 года по 15 июня 2020 года включительно, в случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности Детского сада № 13, работникам Детского сада № 13 предоставляются нерабочие дни с сохранением заработной платы.»

2. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3. Действие настоящего Дополнительного соглашения вступает в силу с момента его подписания, и распространяются на правоотношения, возникшие с 09.06.2020 года.

4. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2019-2021годы.

Председатель первичной профсоюзной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ
Детского сада № 13
_____ Т.А.Соколова

Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»
_____ Т.В.Мальцева

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ
Детского сада № 13

_____ Т.А.Соколова
« ____ » _____ 2020г.

От работодателя:

Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»

_____ Т.В.Мальцева
« ____ » _____ 2020г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 13»**

на 2019 – 2021 г.г.

Утвержден на собрании (конференции) работников,
протокол № 2 от « 10 » марта 2020г.

г. Каменск-Уральский
2020 г.

Дополнительное соглашение к коллективному договору
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13» на 2019 - 2021 г.г.

Сторонами настоящего дополнительного соглашения являются «Работодатель» в лице заведующего Мальцевой Татьяны Владимировны, действующего на основании Устава с одной стороны, и «Работники» в лице представителя работников Соколовой Татьяны Анатольевны, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем.

В соответствии с пунктами 1.8., 1.9. и 9.1. коллективного договора стороны договорились внести в действующий коллективный договор следующие изменения:

1. В связи с переименованием муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей» в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 13» на основании Приказа начальника органа местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» от 27.11.2019г. № 282 «О переименовании муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей» и внесении изменений в его Устав» титульный лист Коллективного договора изложить в следующей редакции:

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2019 – 2021 г.г.

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»

2. По тексту Коллективного договора внести изменения в части наименования учреждения и изложить его в следующей редакции: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 13». Сокращенное наименование учреждения изложить в следующей редакции: Детский сад № 13.

3. Пункт 3.1.7. Коллективного договора изложить в следующей редакции: « На основании ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами».

4. Пункт 3.2.3. Коллективного договора изложить в следующей редакции:
« Отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании письменного заявления работника предоставляется:

а) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, противопожарной службы, органов по контролю за наркотическими средствами и психотропными веществами, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

А также на основании ст. 263 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней на основании письменного заявления работника предоставляется:

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

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

5. Пункт 7.1.1. Коллективного договора изложить в следующей редакции:
« Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, Федеральному закону от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6. Пункт 7.2.6. Коллективного договора изложить в следующей редакции:
«В соответствии со ст. 372 ТК РФ в Детском саду № 13 устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации».

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ
Детского сада № 13

_____ Т.А.Соколова
« ____ » _____ 2020г.

От работодателя:

Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»

_____ Т.В.Мальцева
« ____ » _____ 2020г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 13»
на 2019 – 2021 г.г.

Утвержден на собрании (конференции) работников,
протокол № 9 от « 14 » сентября 2020г.

2020 г.

Дополнительное соглашение к коллективному договору
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13» на 2019 - 2021 г.г.

Сторонами настоящего дополнительного соглашения являются «Работодатель» в лице заведующего Мальцевой Татьяны Владимировны, действующего на основании Устава с одной стороны, и «Работники» в лице представителя работников Соколовой Татьяны Анатольевны, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем.

В соответствии с пунктами 1.8., 1.9. и 9.1. коллективного договора стороны договорились внести в действующий коллективный договор следующее изменение: Правила внутреннего трудового распорядка изложить в новой редакции.

6. В связи с переименованием муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей» в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 13» на основании Приказа начальника органа местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» от 27.11.2019г. № 282 «О переименовании муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому направлению развития детей» и внесении изменений в его Устав» титульный лист Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 13»

7. По тексту Правил внутреннего трудового распорядка внести изменения в части наименования учреждения и изложить его в следующей редакции: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 13». Сокращенное наименование учреждения изложить в следующей редакции: Детский сад № 13.

8. Пункт 5 Правил внутреннего трудового распорядка добавить подпунктами 5.35 и 5.36 и изложить их в следующей редакции:

« 5.35. Организация работы работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала образовательной организации в периоды отмены (приостановки)

деятельности Детского сада по реализации образовательной программы дошкольного образования, присмотру и уходу за детьми и в случаях временного перехода на реализацию образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения

1. Периоды отмены (приостановки) деятельности Детского сада по реализации образовательной программы дошкольного образования, присмотру и уходу за детьми и в случаях временного перехода на реализацию образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (УВП и ОП).

2. На периоды отмены (приостановки) деятельности Детского сада по реализации образовательной программы дошкольного образования, присмотру и уходу за детьми и в случаях временного перехода на реализацию образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения для воспитанников уточняется режим рабочего времени для работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала.

Режим рабочего времени работников из числа УВП и ОП в периоды отмены (приостановки) занятий регулируется локальными нормативными актами Детского сада и графиками работ с указанием их характера и особенностей, утвержденными руководителем детского сада с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

3. Работники из числа УВП и ОП в периоды отмены (приостановки) деятельности Детского сада по реализации образовательной программы дошкольного образования, присмотру и уходу за детьми и в случаях временного перехода на реализацию образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения для воспитанников привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

5.36. Особенности работы педагогических работников при организации дистанционного обучения.

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

Детский сад разрабатывает и утверждает локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения, а также проводит другие мероприятия в соответствии с действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

2. Если локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения содержит нормы трудового права (регулирует отдельные вопросы режима труда и отдыха работников, оплаты труда и др.), он принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.

3. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников под роспись с локальным нормативным актом об организации дистанционного обучения, расписаниями занятий и с другими необходимыми для реализации данной работы документами.

4. Переход на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для снижения педагогическим работникам установленной им учебной (педагогической) нагрузки и заработной платы.

5. Педагогические работники Детского сада при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий планируют свою педагогическую деятельность с учетом системы дистанционного обучения, реализуют дистанционное обучение в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации.

6. Педагогические работники выполняют педагогическую работу по реализации образовательной программы в пределах нормируемой части педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им на учебный год, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, которое регулируется в порядке, установленном п. 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536. Режим рабочего времени педагогических работников может уточняться в части начала и окончания занятий.

7. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий консультативная, методическая, организационная и иная работа педагогических работников проводится в пределах времени работы Детского сада.»

