

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 19 «Рябинка»



Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»
О.И. Сердюк
«15» марта 2021 г.

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»
Денисенко О.А. Денисенко
«15» марта 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад комбинированного вида № 19 «Рябинка» на 2021-2024 гг.

Коллективный договор подписан
«15» марта 2021 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Центре занятости населения _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____

ПЕЧАТЬ

20	Коллективный договор
принят	уведомительную регистрацию
«14»	04» 2021 года
Регистрационный номер	_____
(должность)	_____
(подпись)	_____

СОДЕРЖАНИЕ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	5
3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	7
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	9
5. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.....	12
6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.....	15
7. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА.....	16
8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	17
9. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА.....	19
10. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.....	21
11. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ПО РАЗВИТИЮ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЮ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ.....	22
12. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	23

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА.....	24
2. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА.....	43
3. ПОЛОЖЕНИЕ О НАЗНАЧЕНИИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.....	59
4. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ.....	61
5. ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИИ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ.....	69
6. ПОЛОЖЕНИЕ О ДВИЖЕНИИ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	73
7. ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ.....	78
8. СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.....	80
9. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ ВЫДЕЛЯЕТСЯ БЕСПЛАТНАЯ СПЕЦОДЕЖДА, СПЕЦИАЛЬНАЯ ОБУВЬ И ДРУГИЕ СИЗ ПО ОТРАСЛЕВЫМ НОРМАМ.....	81
10. НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ.....	82
11. ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ И ПРОФЕССИЙ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ РАБОТНИКИ ОБЯЗАНЫ ПРОХОДИТЬ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ И ПЕРИОДИЧЕСКИЙ ОСМОТРЫ.....	83
12. РЕЖИМ РАБОТЫ УЧРЕЖДЕНИЯ.....	84
13. ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТА ЗА ПРЕДЫДУЩИЙ МЕСЯЦ.....	85

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 19 «Рябинка» города Рубцовска (далее – МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и отраслевыми региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Стороны, заключившие коллективный договор:

- работники организации, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), от имени которых выступает первичная профсоюзная организация МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» в лице председателя Денисенко Ольги Александровны (далее – Профком);

- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» Сердюк Ольги Александровны (далее – Работодатель).

1.4. Первичная профсоюзная организация МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» представляет интересы членов профсоюза на основании Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза на основе их заявлений. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на основании их заявлений. В заявлении работник просит профсоюз представлять его интересы при разработке, заключении и исполнении коллективного договора и поручает работодателю ежемесячно перечислять на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от своей заработной платы (основание – ст.30 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор устанавливает социальные гарантии для работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» и не ограничивает права работодателя и расширения этих гарантий. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Коллективный договор МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Договором.

1.7. В течение срока действия договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим договором. Принятые сторонами изменения и дополнения к договору оформляются в виде приложения, которое регистрируется в органе по труду и является неотъемлемой частью договора и доводится до сведения членов профсоюза и работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

1.9. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трёх лет.

Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, смены председателя первичной профсоюзной организации.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение о системе оплаты труда работников учреждения;
- 3) Режим работы учреждения;
- 4) Положение о наставничестве;
- 5) Положение о суммированном учете рабочего времени;
- 6) Форма расчетного листа;
- 7) Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) Соглашение по охране труда;
- 9) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими СИЗ согласно отраслевым нормам и результатам специальной оценки условий труда;
- 10) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обеззараживающими средствами согласно отраслевым нормам и результатам специальной оценки условий труда;
- 11) Список профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты за тяжелые и вредные условия труда, до 12%;
- 12) Список профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты за вредные условия труда не менее 4% по результатам специальной оценки условий труда»
- 13) Расчет потребности средств на доплату работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- 14) другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.17. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 5 дней после его подписания.

1.18. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, после чего один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.5. Объем педагогической работы педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников после проведения тарификации с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6. Объем педагогической работы воспитателей и других педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки воспитателям и другим педагогическим работникам в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте “б” случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, изменение сменности работы МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка», а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья.

2.9. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Положениями об оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и имеющими отношение к его трудовой деятельности.

2.10. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, а также другими федеральными законами (ст.77 ТК РФ) и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. Выплачивать работникам МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.12.2. В день увольнения (последний день работы) в МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении (в случае выбора работника о ведении трудовой книжки в бумажном виде) и произвести с ним окончательный расчет.

2.12.3. При сокращении штата работников заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии), проработавшие в МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» свыше 10 лет;
- работники, имеющие стаж работы в МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста; -
- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

2.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.15. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансий.

2.16. Расторжение трудового договора с работниками – членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным и п.1, п.2, п.3, п.5, п.п. «а», «б», п.6, п.8, п.10 ст. 81, п.2 ст.336 Трудового кодекса Российской Федерации,

производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

III. Оплата и нормирование труда

3. Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений, утверждённым Постановлением Администрации города Рубцовска, а также локальными нормативными актами образовательной организации, которые являются приложением к настоящему коллективному договору.

3.2. Установление доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера, осуществляется МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» самостоятельно с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме перечислением на личные счета работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» или через бухгалтерию МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка». Выплата заработной платы работникам производится 9 числа следующего месяца, аванс осуществляется 24 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда указанных работников составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). Конкретный размер повышения оплаты труда определяется коллективным договором при согласовании с профсоюзным комитетом организации. До проведения специальной оценки рабочих мест по условиям труда оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (до 12% или до 24%) в соответствии с Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными Приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 N 611.

3.5. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, не ниже 35 % часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

3.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка». Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка», оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» не оплачивается (Ст. 157 ТК РФ).

3.8. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории, по результатам аттестации – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в очередном (ежегодном) или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с начислением процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ);

3.9.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;

3.9.3. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере;

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

3.9.5. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Порядок оформления расчетных листков определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.99 г. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст.136 ТК РФ).

3.9.6. Наполняемость групп, установленную с учетом норм СанПиН, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику, младшему воспитателю установлением соответствующей доплаты.

3.9.7. Сохранить оплату из расчёта среднего заработка:

- а) работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения;
- б) работникам на время прохождения периодических медицинских осмотров;
- в) беременным женщинам для прохождения медицинских обследований, если они не могут быть проведены в нерабочее время.

3.9.8. Не допускать изъятия средств стимулирующих доплат и надбавок, а также средств экономии фонда заработной платы.

3.9.9. Производить доплату председателю первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» из средств экономии заработной платы (при наличии таких средств) за работу по защите социально-трудовых вопросов членов профсоюза до 1000 рублей в месяц.

IV. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

.1. Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» регулируются:

- Трудовым кодексом РФ;

- приказом Министерства образования и науки 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»;

- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»» (приложение № 1 к коллективному договору, ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

4.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.4. Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для заведующего, заместителя заведующего по АХР, заместителя заведующего по ВМР МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» устанавливается ненормированный рабочий день.

Для должности «сторож» в МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» введен суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является один год.

4.5. Для педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

4.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников «Детский сад № 19 «Рябинка» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных

работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в только случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни возможно только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 113, 153 ТК РФ).

4.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников устанавливается:

сроком 28 календарных дней учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу, главному бухгалтеру, заместителю заведующего по АХР;

сроком 42 календарных дня педагогическому персоналу, заведующему, заместителю заведующего по ВМР;

сроком 56 календарных дней педагогам групп компенсирующей направленности.

4.10. Во время планового ремонта или в других случаях временной приостановки приёма воспитанников в МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, благоустройство и озеленение, охрана и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.11. Работодатель обязуется:

4.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.;

- до проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 7 к коллективному договору).

4.11.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими 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;
- при рождении ребенка в семье – 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

4.11.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- за общественную работу: председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня, членам Молодёжного совета – 1 календарный день.

4.11.4. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

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

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

в 2020 году - женщины 1965 г. рождения и старше;

мужчины 1960 года рождения и старше, в 2021

году - женщины 1966 г. рождения и старше;

мужчины 1961 года рождения и старше;

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

мужчины 1962 года рождения и старше,

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

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

При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185 ТК РФ).

4.11. 5. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогическим работникам (в том числе совместителям) предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.01.2016 года № 644.

Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее, чем за две недели до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска.

Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске;

- присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.12. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.13. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам

организации обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

V. Условия, охрана и безопасность труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Обеспечить право работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение № 8) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.2. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг, до 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации, определенные Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему;

5.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, включая санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости по результатам проведения специальной оценки условий труда (п.3, п.4 приказа Минтруда России от 10.12.12 г. № 580 н).

5.1.4. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г. По результатам СОУТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, составить план мероприятий по улучшению условий труда и безопасности образовательного процесса.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

5.1.5. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

5.1.6. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

5.1.7. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда ответственных лиц, членов комиссии и уполномоченного по охране труда профкома в установленные сроки.

5.1.8. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

5.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждый вид, проводимых в организации работ, с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

5.1.10. Обучить электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок

потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение группы допуска к работе.

5.1.11. Обеспечить работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств (Приложение № 9).

5.1.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

5.1.13. Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда или связанными с загрязнением в соответствии с действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств (Приложение № 10).

5.1.14. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда профкома) систематический (трехступенчатый) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

5.1.15. Обеспечить за счет средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 Трудового кодекса РФ), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек. Производить расчет потребности на данные мероприятия.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных организаций за счет средств работодателя.

5.1.16. Создать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

5.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.1.18. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

5.1.19. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.1.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к коллективному договору;
- доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к коллективному договору;

Производить расчет потребности на компенсационные расходы для работников с вредными условиями труда. (Приложение № 13)

5.1.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

5.1.22. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

5.1.23. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1. Содействовать руководителю образовательного учреждения:
в работе по улучшению условий и охраны труда;
в укреплении материально-технической базы учреждений;
в создании здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте;
в проведении специальной оценки условий труда;
в проведении мероприятий по подготовке учреждения новому учебному году и началу отопительного сезона.

5.2.2. В соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять общественный контроль над состоянием условий охраны труда, за выполнением работодателем своих обязанностей по охране труда, правильностью представления компенсаций работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.3. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на работе.

5.2.4. Представлять интересы членов профсоюза в совместной с работодателем комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.5. Вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.

5.2.6. Проводить спортивно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, их семей, а также и других работников учреждения.

5.3. Работник в области охраны труда обязан:

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

5.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

5.3.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

5.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого инфекционного заболевания (отравления).

5.3.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

5.4. Стороны совместно обязуются:

5.4.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;

5.4.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

5.4.3. По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1.

5.4.4. Создать необходимые условия для работы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств организации;
- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 4 часов в течение рабочего дня (недели) с сохранением среднего заработка.

5.4.5. В случаях ухудшения условий обучения и труда (отсутствия нормальной освещенности в группах и кабинетах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения об устранении указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган управления образованием.

5.4.6. Стороны обязуются ежегодно 28 апреля проводить мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

VI. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель определяет:

- необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»;
- с учетом мнения профкома формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, составляет план переподготовки кадров на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

6.2. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

6.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года;
- в случае направления работника для повышения квалификации (профессиональной переподготовки) сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием) в порядке, предусмотренном ст. 173 –176 ТК РФ;
- создавать условия, необходимые для совмещения работы с обучением, на данную категорию работников распространяется коллективный договор МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» (ст. 196 ТК РФ);
- предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в высшие и средние специальные учебные заведения (ст. 173 ТК РФ);

- организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

- За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет – на 1 год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости – на 1 год; по окончании длительной болезни – на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года – на 1 год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

VII. Молодежная политика

7.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

7.2. Работодатель совместно с профкомом обязуются:

- разработать и принять Программу работы с молодыми педагогическими работниками в МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»;

- утвердить Положение о наставничестве (Приложение № 4).

7.3. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;

- осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов;

- выплачивать первые 3 года ежемесячную поощрительную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы) выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу (первый год – 30%, второй год – 20%, третий год – 10%);

- для выпускников вузов и колледжей, впервые поступивших на работу не устанавливать перерывов в расписании занятий более одного часа, соблюдать преемственность при распределении учебной нагрузки;

- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года;

- информировать молодых педагогических сотрудников при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим работникам на проведение свадьбы, при рождении ребенка, поступлении его в первый класс школы в размере, определенном Положением об оказании материальной помощи;

- оказывать помощь молодым педагогам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий;

- оказывать помощь в получении беспроцентных ссуд, приобретении льготных профсоюзных путевок в районной (городской) и краевой организациях Профсоюза;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады;

- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

7.5. Стороны проводят работу по закреплению в МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» молодых кадров и специалистов.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами, законами Алтайского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашения между краевым объединением работодателей, краевым Советом профсоюзов и администрацией края, Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Алтайского края, городского Соглашения, Устава МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

8.2. Стороны договорились:

Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Предоставлять бесплатно профкому организации помещение для проведения заседаний профкома, хранения документации, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой.

8.3.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями организации. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.4. настоящего договора.

8.3.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п. 3 «Б» ст. 81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

8.3.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

8.3.5. Включать членов профкома в состав комиссий МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

8.3.6. Принимать решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» при:

- установлении режима работы всех категорий работников;
- составлении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- распределении педагогической нагрузки;
- установлении, изменении размеров оплаты труда, надбавок и доплат;

- распределении выплат премиального характера и использовании фонда экономии заработной платы;
- распределении должностных обязанностей работников;
- расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ, п. 2.16 коллективного договора);
- привлечении к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделении рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- установлении заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовых увольнениях (ст. 180 ТК РФ);
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создании комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составлении графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждении формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- установлении размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применении и снятии дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установлении дней выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) ;
- составлении других проектов документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

8.3.7. Предоставлять профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» по ее запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.3.8. Бесплатно предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» для размещения информации профкома.

8.3.9. Включать профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

8.3.10. Содействовать профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципальных образовательных учреждений.

8.4. Стороны признают следующие гарантии работников, избранных в состав профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» и не освобожденных от основной работы:

8.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» которого они являются, председатель профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существующих условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителя) профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» 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, настоящим коллективным договором.

8.4.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка», освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются настоящим коллективным договором.

8.5. Учитывая значимость профсоюзной деятельности, стороны согласились:

8.5.1. Предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка председателю профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива МБДОУ «Детский сад

№ 19 «Рябинка», участия в профсоюзных конференциях, пленумах, президиумах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.5.2. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов городского комитета профсоюза и ревизионной комиссии городской организации профсоюза работников образования на время участия их в работе конференций, пленумов, президиумов, проведения ревизий, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.5.3. Производить оплату труда неосвобожденного председателя первичной профсоюзной организации в форме доплат, надбавок к заработной плате или премий за счет средств общей экономии фонда оплаты труда.

8.5.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Обязанности профкома

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и

Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

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

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

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

9.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременности назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом (советом) Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию и летнему оздоровлению детей работников организации.

9.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением работодателем страховых платежей.

9.11. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.12. Осуществлять общественный контроль состояния условий и охраны труда.

9.13. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и организовать их работу.

9.14. Участвовать в разработке Положения о системе управления охраной труда в организации.

9.15. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.16. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

9.17. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

- должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства;
- должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;
- профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.18. Участвовать в работе комиссий МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» по тарификации, аттестации педагогических работников.

9.19. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

9.20. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

9.22. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

Х. Льготы и гарантии для членов профсоюза

10.1. Работники – члены профсоюза имеют право:

10.1.1. Приобретать санаторно-курортные путевки в профсоюзные санатории на льготных условиях.

10.1.2. Пользоваться услугами кредитного потребительского кооператива с участием профсоюзных средств в соответствии с его уставом.

10.1.3. Получать:

- безвозмездную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях;
- беспроцентные денежные займы;
- бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам;
- бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам;

- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе;

- содействие в оздоровлении своих детей;

- новогодние подарки за счет средств первичной профорганизации (при наличии средств на данную статью расходов в смете первичной профсоюзной организации и по решению профкома);

- дополнительный оплачиваемый отпуск сверх установленной законодательством продолжительности в случаях:

- свадьбы работника – 3 календарных дня;

- свадьбы детей работника – 1 календарный день;

- смерти членов семьи (супруга/супруги, детей, родителей) – 2 календарных дня.

10.1.4. Участвовать в профсоюзных программах страхования жизни и здоровья.

10.1.5. Участвовать в профсоюзных программах, предусматривающих организацию на льготных условиях туристических и культурно-образовательных поездок и иных культурных, образовательных, познавательных, спортивных и оздоровительных мероприятиях, организуемых профсоюзом.

10.1.6. Участвовать в профсоюзных программах, предусматривающих софинансирование мероприятий по предоставлению высокотехнологичной медицинской помощи, зубопротезирования, иных медицинских услуг.

XI. Обязательства сторон по развитию социального партнерства и участию профсоюзных органов в управлении

11.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая необходимость улучшения положения работников, стороны обязуются:

11.1.2. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать обязательства определенные настоящим коллективным договором.

11.1.3. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

11.1.4. Проводить переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка», совершенствования нормативно-правовой базы по другим социально значимым вопросам.

11.1.5. Предоставлять взаимно и постоянно ведомственные нормативно-правовые документы, приказы, распоряжения МКУ «Управление образования» г. Рубцовска, затрагивающие социально-экономические и трудовые права работников, постановления пленумом и президиумов городского комитета профсоюза.

11.1.6. Содействовать реализации настоящего коллективного договора и снижению социальной напряженности в трудовом коллективе МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Предоставлять Профсоюзу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по заработной плате, выплатам на приобретение книгоиздательской продукции, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

11.2.2. При подготовке проектов нормативных правовых актов, а также при принятии приказов, распоряжений и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывая его мнение и положения настоящего договора.

11.2.3. Обеспечивать право участия представителей Профсоюза в работе МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка», в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» в целом.

11.2.4. Обеспечить участие представителей Профсоюза в период аттестации педагогических работников.

11.3. Профсоюзная организация обязуется:

11.3.1. Содействовать реализации настоящего договора и снижению социальной напряженности в трудовом коллективе МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

11.3.2. Вносить предложения по совершенствованию трудового законодательства и социальных гарантий работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка», принимать участие в разработке нормативно-правовых и локальных актов в области социально-трудовых вопросов.

11.3.3. Обеспечивать защиту социально-трудовых прав и интересов работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

11.3.4. Осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства.

11.3.5. Содействовать профессиональному росту педагогических работников, принимать участие в проведении аттестации.

11.3.6. Осуществлять контроль над соблюдением социальных гарантий работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

11.3.7. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

ХII. Контроль и ответственность сторон за выполнение коллективного договора

12.1. Стороны договорились, что:

12.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль над его реализацией и ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

12.1.3. Каждая из сторон коллективного договора несет ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуется сотрудничать в обеспечении включенных в коллективный договор обязательств, разрешении возникающих проблем на принципах социального партнерства.

12.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Приложение № 1
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»

СОГЛАСОВАНО:

Общее собрание работников
МБДОУ «Детский сад № 19
«Рябинка»

Протокол № 2
от 24.02.2021 г.

Председатель общего собрания
работников

Красильников М.В.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»

24.02.2021 г.
О.А. Зинисенко



УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»

Приказ № 47/1
от 24.02.2021 г.



О.И. Сердюк

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 19 «Рябинка»

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» (далее по тексту – образовательная организация, учреждение) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка», регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора между МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» и работником на, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором;

дошкольная образовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми;

педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников дошкольного образовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с дошкольным образовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (дошкольного образовательного учреждения), вступившее в трудовые отношения с работником.

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

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

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

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

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

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителя - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в дошкольном образовательном учреждении, другой - у работника

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ.

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

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

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется ч. 4 ст. 65 ТК РФ) ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

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

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

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ст. 312.1. ТК РФ).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

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

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на

каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В соответствии со ст. 66.1. ТК РФ работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка». Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на - другую постоянную работу и увольнении, работодатель знакомит ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку. Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в [порядке](#), устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

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

2.1.17. В соответствии со ст. 331 ТК РФ, к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

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

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.1.18. В соответствии со ст. 331.1 ТК РФ, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.2. Гарантии при приеме на работу:

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

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

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

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

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

2.2.6. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

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

- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества групп, учебным программам и др.).

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

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

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

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

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

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

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

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

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

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

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

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

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

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

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

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке,

имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

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

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

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества групп.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с педагогическим работником в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, не может быть расторгнут до конца учебного года.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

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

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением (в случае ведения трудовой книжки на бумажном носителе) работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

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

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

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

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

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

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

3.2. Работник обязан:

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

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

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

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

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

3.2.9. соблюдать законные права и свободы воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе, воспитанникам и их родителям;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний воспитанников;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

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

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

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

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

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

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

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

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время нахождения в дошкольном образовательном учреждении;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (законными представителями) или лицами, их заменяющими;

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Заведующий МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Заведующий МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

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

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств муниципального дошкольного образовательного учреждения обязательных

предварительных (при поступлении на работу) и трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором. Городским отраслевым Соглашением по муниципальным образовательным учреждениям города Рубцовска, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

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

3.7.2. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

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

3.7.3. Заведующий МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» обязана в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

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

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

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

3.7.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

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

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Заведующая МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» обязана рассмотреть поступившее

заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

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

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

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

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

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» и на территории учреждения запрещается:

- сквернословить, курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»:

4.1.1. В учреждении устанавливается 40 – часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации (Закон № 191).

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

4.1.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания определяются по категориям работников образовательного учреждения (руководитель, заместитель, педагоги дополнительного образования; иные педагогические работники; обслуживающий персонал, медицинский персонал, работники пищеблока и др.).

4.1.5. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой и планом ДОУ;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной

помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по воспитанию, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

4.1.6. Периоды отмены работы МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к воспитательно-методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.1.7. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению заведующего при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.1.8. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.10. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: - повар 1 смена 6.00-14.30, 2 смена: 8.00-16.30;
- воспитатель 1 смена 7.00-14.12, 2 смена 11.48-19.00.

4.1.11. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.12. В рабочее время не допускается отвлекать педагогических работников для выполнения поручений, не связанных с их педагогической деятельностью (за исключением участия членов профкома МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» в заседаниях городского комитета профсоюза, президиумах, конференциях и запланированных конкурсах и смотрах).

4.1.13. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения заведующего и его заместителя;

- входить в группу после начала занятий, за исключением заведующего и ее заместителя;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии детей и их родителей.

4.2. Установление учебной нагрузки педагогов, воспитателей:

4.2.1. Учебная нагрузка воспитателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки педагогов производится один раз в год.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе заведующего, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения групп.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки педагогов без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- временного выполнения учебной нагрузки педагога, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у педагогов объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. Без согласия педагогов допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия педагога, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.7. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением педагогам объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под подпись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки педагогов на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы педагоги знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.8. Распределение учебной нагрузки производится заведующим МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

4.2.9. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

- для выполнения учебной нагрузки педагогов, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным педагогом, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.10. Руководитель учреждения, его заместитель и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять

преподавательскую работу в группах, кружках, без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

4.3. Время отдыха:

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

Видами времени отдыха являются:

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

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12.00 по 12.30.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

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

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

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

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

б) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются законодательством РФ.

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

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

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

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

4.3.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

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

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

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин.

4.3.15. 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.

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

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель может применить к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрения:

- премии к юбилейным датам
- внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы
- за качественную подготовку учреждения к новому учебному году
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении воспитательно-образовательного процесса.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, заведующий имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор

- увольнение по соответствующим основаниям.

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

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- принятия необоснованного решения заведующего организацией, его заместителем, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителем своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания заведующая должна затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником дошкольного образовательного учреждения норм профессионального поведения или

устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ заведующего учреждением о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Заведующий до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в установленном законом порядке.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» в профсоюзном уголке.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» вносятся заведующим в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка», внесенными в них изменениями и дополнениями заведующий знакомит работников под подпись с указанием даты ознакомления.

Приложение № 2
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»



О.И. Сердюк
2021 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
Денис О.А. Денисенко



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 19 «Рябинка»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (в редакции от 07.05.2013 №99-ФЗ, от 23.07.2013 №203-ФЗ), постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 22.09.2011 №3897 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) всех типов города Рубцовска», регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ, финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования города Рубцовска Алтайского края (далее – бюджет города Рубцовска).

1.2. Положение устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» (далее МБДОУ) с учетом уровня образования, квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности отдельных учреждений, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

1.3. Положение способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала в учреждения с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБДОУ, на основе применения должностных окладов работников (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Рубцовска Алтайского края.

1.5. Заработная плата состоит из базовой и стимулирующей части по категориям персонала.

1.6. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из объема образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается, исходя из оценки качества работы педагогического персонала, Советом учреждения МБДОУ.

1.7. Базовая часть ФОТ обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала обеспечивает гарантированную оплату труда работникам, исходя из объема

выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы руководителем МБДОУ.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.10. Заработная плата работника не может быть менее установленного действующим законодательством минимального размера оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

1.11. Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада или ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и ставкам, иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Формирование ФОТ МБДОУ

2.1. Формирование ФОТ МБДОУ осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств краевого бюджета и бюджета города Рубцовска в соответствии с расчетным нормативом подушевого финансирования учреждений на текущий год (в том числе нормативом финансирования в расчете на одного ребенка в год по фонду заработной платы и начислениям) с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по типам, видам и категориям учреждений, поправочных коэффициентов для данного образовательного учреждения, утвержденных постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края.

2.2. Размер ФОТ МБДОУ определяется МКУ «Управление образования» г.Рубцовска (далее - Управление) в соответствии с утвержденным нормативом и может быть увеличен при увеличении стоимости единицы муниципальной услуги.

2.3. ФОТ МБДОУ делится на фонд оплаты труда работников (далее - ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей (далее - ФОТцст) и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ МБДОУ} = \text{ФОТр} + \text{ФОТцст}, \text{ где:}$$

ФОТ МБДОУ - фонд оплаты труда МБДОУ;

ФОТр - фонд оплаты труда работников;

ФОТцст - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений.

2.4. ФОТцст руководителей МБДОУ формируется Управлением. Формирование ФОТцст осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТ МБДОУ} \times \text{ц}, \text{ где:}$$

ц - централизуемая доля ФОТ, размер которой устанавливается Управлением. Рекомендуемая доля "ц" не превышает 1% ФОТ.

Распределение ФОТцст устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат МБДОУ, утвержденным постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края.

3. Распределение ФОТ МБДОУ

3.1. При распределении ФОТ в МБДОУ выделяются части, направляемые:
на оплату труда административно-управленческого персонала (ФОТ административно-управленческого персонала: заведующий, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер);

на оплату труда педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дошкольного образования (ФОТ педагогического персонала: старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

на оплату труда учебно-вспомогательного персонала (ФОТ учебно-вспомогательного персонала: бухгалтер, кассир, младший воспитатель, помощник воспитателя, делопроизводитель, заведующий хозяйством, энергетик, техник, инженер по технике безопасности, программист, калькулятор);

на оплату труда категории работников обслуживающего персонала (ФОТ обслуживающего персонала: кладовщик, кастелянша, шеф-повар, повар, помощник повара, подсобный рабочий, грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту, машинист по стирке белья, уборщик, дворник, сторож, швея, оператор-хлораторщик);

на оплату компенсационной части ФОТ: выплаты за работу в особых условиях, оплату за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, во время повышения квалификации или учебном отпуске, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и рабочие дни, ночное время и другие выплаты в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

3.2. Руководитель МБДОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части ФОТ. При этом доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в базовой части ФОТ устанавливается МБДОУ самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовый год.

Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части ФОТ МБДОУ, направляемой на формирование заработной платы административно-управленческого, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, и доли базовой части ФОТ, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения, - 50% / 50% и рассчитывается по формуле:

$\text{ФОТ ауп,пп } 50\% \times \text{ФОТ увп,оп } 45\% \times \text{ФОТ комп } 5\%$, где:

ФОТ ауп,пп - фонд оплаты труда административно-управленческого и педагогического персонала;

ФОТ увп,оп - фонд оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

ФОТ комп - фонд оплаты труда на осуществление выплат компенсационного характера.

3.3. ФОТр МБДОУ, состоит из базовой части и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$\text{ФОТр} = (\text{ФОТб} + \text{ФОТст}) \times \text{Кбюдж.}$, где:

ФОТб - базовая часть ФОТ;

ФОТс - стимулирующая часть ФОТ;

Кбюдж. - коэффициент бюджетной обеспеченности, который:

- вводится при недостаточности доходной части бюджета, связанной с увеличением минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), до рассмотрения вопроса об увеличении бюджетных ассигнований на оплату труда;

- рассчитывается как отношение размера утвержденного ФОТ к размеру ФОТ с учетом % прироста МРОТ по формуле:

$$\text{Кбюдж.} = \frac{\text{ФОТ, утвержденный на текущий год}}{\text{Объем финансовых средств по ФОТ с учетом прироста МРОТ}}$$

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части ФОТ административно-управленческого и педагогического персонала: 75% и 25% соответственно.

Рекомендуемое соотношение базовой и стимулирующей части ФОТ учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала: 90% и 10% соответственно.

4. Оплата труда педагогических работников МБДОУ

4.1. Заработная плата педагогических работников МБДОУ включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников МБДОУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению № 1 Положения.

4.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) педагогических работников МБДОУ, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

4.1.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников МБДОУ устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- а) квалификационной категории;
- б) средней наполняемости общеразвивающих групп по образовательному учреждению;
- в) специфики работы;
- г) образования.

4.1.4. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников МБДОУ определен настоящим Положением.

4.1.5. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника МБДОУ, МАДОУ устанавливается:

- для имеющих первую категорию – 1,2;
- для имеющих высшую категорию – 1,3.

4.1.6. При средней наполняемости общеразвивающих групп в МБДОУ свыше 20 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$$K = 1 + (N_{\text{ср.}} - 20) \times 0,009, \text{ где:}$$

K – повышающий коэффициент с учетом наполняемости общеразвивающих групп;

Нср – средняя наполняемость общеразвивающих групп МБДОУ, которая устанавливается приказом Управления на основании данных АИС «Е-услуги. Образование» по состоянию на сентябрь текущего года.

4.1.7. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются педагогическим работникам МБДОУ за работу в группах компенсирующей направленности в размере – 1,2.

4.1.8. Повышающий коэффициент с учетом образования педагогического работника МБДОУ устанавливается:

для имеющих высшее профессиональное образование – 1,1;

для имеющих среднее профессиональное образование – 1,05;

для имеющих среднее (полное) общее образование – 1,0.

4.1.9. Применение повышений, указанных в пункте 4.1.3., осуществляется к размеру оплаты за фактический объем педагогической нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

4.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам МБДОУ, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации с учетом настоящего Положения.

Педагогическим работникам МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

в) выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (руководство творческой группой или методическим объединением, психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ, детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с педагогическим процессом);

г) выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

д) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

е) выплата на повышение заработной платы на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления;

ж) педагогическим работникам, временно исполняющим обязанности отсутствующего сотрудника (по причине болезни, курсов повышения квалификации, оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков и т.д.) оплата труда производится исходя из фактически проведенных часов замещения, согласно приказу заведующего по формуле:

ставка заработной платы в месяц с учетом повышающих коэффициентов / на среднегодовую норму часов по должности * кол-во замещенных часов.

4.2.1. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам МБДОУ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.2. Выплата педагогическим работникам МБДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера

указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

4.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам МБДОУ за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (заведование методическими объединениями, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

Размеры выплат устанавливаются МБДОУ в абсолютных величинах, либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) учитываются, предусмотренные системой оплаты труда, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается МБДОУ в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

4.2.4. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях общеразвивающих групп устанавливаются педагогическому работнику образовательным учреждением приказом не более 10% от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

4.2.5. Выплаты педагогическим работникам МБДОУ, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и начисляются после определения заработной платы в размере, не ниже минимального размера оплаты труда.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда МБДОУ в соответствующем финансовом году.

4.2.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права края, и начисляются после определения заработной платы в размере, не ниже минимального размера оплаты труда.

4.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МБДОУ, порядок и условия их назначения определяются Положением о порядке назначения выплат стимулирующего характера МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка», разработанным с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.3.1. Для педагогических работников МБДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
- б) ежемесячная выплата за стаж педагогической работы;
- в) ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- г) ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- д) ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;

е) ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение, в течение первых трех лет;

ж) единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие);

з) ежемесячная стимулирующая надбавка;

и) иные ежемесячные выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей.

4.3.2. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам МБДОУ устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом МБДОУ, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии – иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными Положением «Об оценке качества работы педагогов МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

4.3.3. Ежемесячные выплаты за стаж педагогической работы в МБДОУ, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

4.3.4. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников МБДОУ, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

4.3.5. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников МБДОУ, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

а) для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 %;

б) для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 %.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

4.3.6. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – не менее 30 процентов;

второй год – не менее 20 процентов;

третий год – не менее 10 процентов.

Основание: п. 10.2 Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018 годы, с дополнениями и изменениями от 26.12.2018 и продлением срока действия до 2021 года.

4.3.7. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение первых трех лет устанавливается МБДОУ самостоятельно.

4.3.8. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя МБДОУ за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии – иного представительного органа работников.

4.3.9. Выплата ежемесячной стимулирующей надбавки устанавливается в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

4.3.10. Иные ежемесячные стимулирующие выплаты педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в соответствии с Положением о назначении выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка».

4.3.11. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя МБДОУ.

4.3.10. Для увеличения фонда стимулирования работников руководитель МБДОУ вправе использовать до 50% ежегодного объема средств от приносящей доход деятельности (за исключением спонсорской помощи).

5. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

5.1. Заработная плата работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из базовой части и стимулирующих выплат.

Базовая часть состоит из должностного оклада и выплат компенсационного характера.

Соотношение базовой части оплаты труда и стимулирующей: 90% и 10% соответственно.

Стимулирующий фонд может быть увеличен за счет экономии ФОТ, в том числе за счет оптимизации численности работников.

Начисление выплат компенсационного характера (повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) производится после определения заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

Размер заработной платы работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала не может быть менее установленного действующим законодательством МРОТ, увеличенного на выплаты компенсационного характера и районный коэффициент.

5.2. Размеры (диапазоны) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы окладов учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается согласно приложению 3 к настоящему Положению.

5.3. В числе стимулирующих выплат устанавливается надбавка за качество выполняемых работ с учетом качественных показателей деятельности работника в целях его материальной заинтересованности и конечных результатах работы.

5.4. Размеры и условия стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения устанавливаются коллективным договором, определяются Положением о порядке назначения выплат стимулирующего характера МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка», разработанным с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и начисляются после определения заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

5.5. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем МБДОУ по согласованию с органом самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации МБДОУ в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

5.6. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу оформляется приказом руководителя МБДОУ.

5.7. Если работник не отработал норму рабочего времени, начисление заработной платы производится пропорционально отработанному времени, увеличенной на районный коэффициент.

6. Расчет оклада заместителей руководителя МБДОУ, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Зарплата руководителя МБДОУ, его заместителя и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Зарплата руководителя не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы работников учреждения.

6.3. Размер оклада руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей в соответствии с постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 31.10.2008 №3481 «Об утверждении Положения о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей».

6.4. Оклад руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$Др = ЗПспр \times А \times С \times Псз \times Кр \times Рк \times (Кбюдж) + Мл, \text{ где:}$$

Др - должностной оклад руководителя МБДОУ;

ЗПспр - средняя заработная плата педагогических работников учреждения (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, учитель дефектолог);

А - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу руководителя в следующих размерах:

для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию - 1,1 (до истечения срока действия);

для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,15 (до истечения срока действия);

для руководителей, подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,15. Размер устанавливается Управлением по результатам аттестации согласно приложению 2 к настоящему Положению;

С - коэффициент стажа (для руководителей, заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе - с учетом педагогического стажа и действующего порядка определения стажа педагогической работы, для заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе - с учетом работы на данной должности, для главных бухгалтеров с учетом стажа работы по специальности);

Псз - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю МБДОУ, почетного звания или отраслевой награды;

Кр - коэффициент оплаты труда руководителей в зависимости от отнесения МБДОУ по группам;

1 группа – от 1,6 до 1,8;

2 группа – от 1,4 до 1,6;

3 группа – от 1,2 до 1,4;

4 группа – от 1,0 до 1,2.

Рк - районный коэффициент;

Кбюдж - коэффициент бюджетной обеспеченности;

Мл – средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема нагрузки.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителя МБДОУ, главного бухгалтера устанавливаются приказом по учреждению на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего МБДОУ (без учета выплат руководителю МБДОУ за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю МБДОУ, почетного звания или отраслевой награды).

В должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных организаций, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю МБДОУ, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей МБДОУ.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

6.6 Стимулирующие выплаты для заместителей руководителей, главного бухгалтера МБДОУ осуществляются за счет стимулирующей части ФОТ, предусмотренной для категории административно-управленческого персонала, и определяются Положением о порядке назначения выплат стимулирующего характера МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка», разработанным с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.7. В трудовом договоре с руководителем МБДОУ могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Размер и порядок выплат определяет начальник МКУ «Управление образования» г. Рубцовска и устанавливает их в трудовом договоре с руководителем.

7. Порядок исчисления размера средней заработной платы педагогических работников МБДОУ для определения размера должностного оклада руководителя МБДОУ

7.1. При расчете средней заработной платы педагогических работников МБДОУ учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты. При этом не учитываются выплаты компенсационного характера.

Расчет средней заработной платы основного персонала (старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) МБДОУ осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя МБДОУ.

7.2. Средняя заработная плата основного персонала МБДОУ определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера педагогических работников МБДОУ за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности основного персонала МБДОУ за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя МБДОУ.

7.3. При определении среднемесячной численности педагогических работников МБДОУ учитывается среднемесячная численность указанных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и внешнего совместительства.

7.4. Среднемесячная численность педагогических работников МБДОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности основного персонала МБДОУ, работающего на условиях полного рабочего времени, в каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца.

Численность педагогических работников МБДОУ работающего на условиях полного рабочего времени, в выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности педагогических работников МБДОУ, работающего на условиях полного рабочего времени, в рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

При определении численности педагогических работников МБДОУ работающего на условиях полного рабочего времени, учитывается численность фактически работающего основного персонала МБДОУ (на основании табеля учета рабочего времени работников).

Работник, работающий в МБДОУ на условиях внутреннего совместительства, учитывается в списочной численности работников педагогических работников как один человек (целая единица).

7.5. Работники из числа педагогических работников МБДОУ, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности основного персонала МБДОУ учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего количества отработанных в отчетном месяце человеко-часов на продолжительность рабочего дня (исходя из установленной в соответствии с действующим законодательством продолжительности рабочей недели);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых в отчетном месяце работников в пересчете на полную занятость путем деления количества отработанных человеко-дней на количество рабочих дней в отчетном месяце по календарю.

7.6. Среднемесячная численность работников из числа педагогических работников МБДОУ являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с п. 7.5. настоящего Положения.

8. Полномочия руководителя МБДОУ

8.1. Руководитель МБДОУ в пределах фонда оплаты труда, без учета фонда на стимулирующие выплаты:

утверждает структуру и штатную численность МБДОУ;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры окладов, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера;

устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

8.2. Руководитель МБДОУ использует экономию фонда оплаты труда при проведении мероприятий по оптимизации численности работников на увеличение заработной платы работникам.

9. Заключительные положения

9.1. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов педагогическому или обслуживающему персоналу, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.2. При образовании экономии фонда оплаты труда в МБДОУ, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, которые распределяются в соответствии с Положением о порядке назначения выплат стимулирующего характера МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка», разработанным с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 19
«Рябинка»

Размеры
минимальных окладов педагогических работников (с учётом ежемесячной
компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции*)

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	3
Первый	Музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре	6734
Второй	Концертмейстер; педагог дополнительного образования	6734
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист	7010
Четвертый	Руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7010

*Согласно ст.108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 19
«Рябинка»

Коэффициенты квалификации административно-управленческих работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 19 «Рябинка»

№ п/п	Квалификационная категория	Коэффициент
1.	Для руководителей, имеющих:	
1.1.	I квалификационная категория (до истечения срока действия)	1,10
1.2.	высшая квалификационная категория (до истечения срока действия)	1,15
1.3.	Для руководителей, аттестованных на соответствие занимаемой должности	
	вновь назначаемый руководитель от 3,36 до 4,0 балла	1,10
	вновь назначаемый руководитель от 4,1 балла и выше	1,12
	для работающего руководителя с оценкой результатов квалификационного испытания:	
	от 4,0 до 4,46 балла	1,12
	от 4,47 и выше	1,15

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда
муниципального бюджетного
дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад
№ 19 «Рябинка»

Размеры (диапазоны) окладов
(должностных окладов), ставок заработной платы
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 19 «Рябинка» по профессиональным квалификационным группам
должностей работников

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
1	2	3	4
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.1	Учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		секретарь учебной части	4300
		помощник воспитателя	4000
1.2	Учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
		младший воспитатель	4300
2	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1	Общепромышленные должности служащих первого уровня		
		делопроизводитель	4000
		калькулятор	4000
		кассир	4000
		машинистка	4200
		секретарь	4200
		секретарь-машинистка	4200
		экспедитор по перевозке грузов	4100
	второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4500
2.2	Общепромышленные должности служащих второго уровня		
	первый	администратор	4800
		инспектор по кадрам	4500
		техник	4800
		техник-программист	4800
		заведующий складом	4800
		заведующий хозяйством	4800
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	4900

		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2-ая внутридолжностная категория	4900
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1-ая внутридолжностная категория	5000
2.3	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
	первый	бухгалтер	4600
		документовед	4600
		инженеры различных специальностей и наименований, в т.ч.:	
		инженер по охране труда и технике безопасности	
		инженер-программист (программист)	
		инженер-технолог (технолог)	4800
		инженер-энергетик (энергетик)	4800
		специалист по кадрам	3070
		экономист	4750
	юрисконсульт	4800	
	художник	4800	
	второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2-ая внутридолжностная категория	4900
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1-ая внутридолжностная категория	5100
	четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6400
3	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
3.1	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
	первый	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено 1,2,3	
		квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
		гардеробщик	4190
		грузчик	4190
		дворник	4190
		кастелянша	4190
		швея	4190
		кладовщик	4190
		садовник	4190
		сторож (вахтер)	4190
		уборщик производственных помещений	4190
		уборщик служебных помещений	4190
		уборщик территории	4190


		повар	4240
		плотник	4240
		подсобный рабочий	4190
		машинист по стирке и ремонту спецодежды	4190
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4240
		столяр	4240
		слесарь-сантехник	4240
		слесарь-электрик	4240
		слесарь-ремонтник	4240
		кухонный рабочий	4190
		мойщик посуды	4190
		оператор-хлораторщик	4240
		электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4240
3.2	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
	первый	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
		плотник	4450
		шеф-повар, повар	4450
		пекарь	4450
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4450
		столяр	4450
		слесарь-сантехник	4450
		слесарь-ремонтник	4450
		слесарь-электрик	4450
		электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4450
	второй	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
		слесарь-сантехник	4750
		слесарь-ремонтник	4750
		слесарь-электрик	4750
		столяр	4750
		шеф-повар, повар	4750
	третий	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
		плотник	4900
		электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4900
		электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4900

Приложение № 3
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»
О.И. Сердюк
«15» марта 2021 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
Дереза О.А. Денисенко
«15» марта 2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О НАЗНАЧЕНИИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ**

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 19 «Рябинка»

1. Общие положения

1.1. Положение устанавливает порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера по результатам труда всем категориям работников МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка» (далее МБДОУ): административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

1.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем МБДОУ по согласованию с органом самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации МБДОУ в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

1.3. Стимулирующие выплаты могут быть:

- единовременными (разовыми), выплачиваются в фиксированной сумме независимо от количества отработанного работником времени;
- ежемесячными (долгосрочными), выплачиваются пропорционально отработанному работником времени.

1.4. Решение об установлении стимулирующих выплат работникам оформляется приказом заведующего МБДОУ.

2. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МБДОУ за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей

- 2.1. Организация дополнительного образования в МБДОУ;
 - 2.2. Активное участие в утренниках;
 - 2.3. Использование в работе новых информационных технологий;
 - 2.4. Систематическое обновление официального сайта МБДОУ;
 - 2.5. Работа с мультимедийным оборудованием МБДОУ;
 - 2.6. Организация и проведение консультаций, семинаров, конференций всех уровней;
 - 2.7. Участие в конкурсах городского, регионального и федерального уровня.
- Старшему воспитателю дополнительно:
- 2.8. Обеспечение сохранности и обновления наглядно-методического материала в МБДОУ;
 - 2.9. Координация взаимодействия узких специалистов (музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, учителя-логопеды, педагоги-психологи) и воспитателей МБДОУ.

3. Виды выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБДОУ

- 3.1. Сложность и напряженность труда;
- 3.2. Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности;
- 3.3. Перенос тяжестей;
- 3.4. Работа с дезинфицирующими средствами;
- 3.5. Качественное выполнение работы;
- 3.6. Работа с детьми младшего дошкольного возраста;
- 3.7. Ремонтные работы в групповых и других помещениях детского сада.

4. Виды выплат стимулирующего характера заместителям руководителя МБДОУ

- 4.1. Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности;
- 4.2. Сложность и напряженность труда;
- 4.3. За работу в городской экспертной группе во время аттестации педагогических работников образовательных учреждений;
- 4.4. За работу с группами компенсирующей направленности.

5. Стимулирующие выплаты из общей экономии фонда оплаты труда

Порядок выплаты из общей экономии фонда оплаты труда, при наличии таковой, распространяется на все категории работников

Выплата из общей экономии фонда оплаты труда производится в фиксированной сумме, независимо от отработанного работником времени, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается.

Виды выплат из общей экономии фонда оплаты труда:

- 5.1. Сложность и напряженность труда.
- 5.2. Активное участие в ремонте помещений детского сада.
- 5.3. К юбилейным датам работников: 50, 55, 60, 65, 70 лет; к праздничным датам.
- 5.4. В связи с выходом на пенсию.
- 5.5. Единовременные выплаты за награды, знаки отличия: «Ветеран труда», «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования РФ», Почетные грамоты Министерства Образования и науки РФ, Почетные грамоты Министерства образования и науки Алтайского края.
- 5.6. Поощрение по итогам работы за месяц, за квартал, за год.
- 5.7. Общественная работа по решению социально-трудовых вопросов председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюза.
- 5.8. Отсутствие больничных листов.

Приложение № 4
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»
О.И. Сердюк
«15» марта 2021 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
О.А. Денисенко
«15» марта 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 19 «Рябинка»
ПРИ РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке качества работы педагогов МБДОУ (далее – Положение) устанавливает порядок распределения органом общественного самоуправления МБДОУ стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) педагогических работников

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических работников МБДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Основная цель предоставления вознаграждений - повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов.

1.4. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части фонда является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

- осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;
- развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.);
- активное участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий;
- разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и т.д.;
- обобщение и предъявление своего опыта (активное участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.).

1.5. Система стимулирующих выплат педагогическим работникам МДОУ включает в себя длительные (постоянные на определенный период) доплаты и единовременные поощрительные выплаты.

1.6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, устанавливаются в соответствии со следующими коэффициентами:

1. Коэффициент за профессиональный рост (Кпр).
2. Коэффициент за работу в инновационном режиме (Кинн).
3. Коэффициент сохранения и укрепления здоровья воспитанников (Ксуз).

4. Коэффициент за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп (Кпл.нап.) для воспитателей.

Для иных педагогических работников (психолог, логопед, музыкальный руководитель, руководитель физ.воспитания) – наполняемость групп не учитывается.

5. Коэффициент победителям, призерам и участникам конкурсов профессионального мастерства (Кпроф).

6. Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях (Ктв).

7. Коэффициент за оказание дополнительных образовательных услуг. (Кдоп)

8. Коэффициент оценки качества работы педагога гражданским институтом (Ккач).

9. Коэффициент за создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (Ксу).

10. Коэффициент за качественное ведение документации. Самообразование (Кд).

11. Коэффициент трудового участия (Кту).

2. Размеры коэффициентов

2.1. Коэффициент за профессиональный рост (Кпр):

- руководство и участие в методических объединениях – 2 балла
- руководство и участие в аттестационных и экспертных группах – 3 баллов;
- выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений: на уровне МБДОУ - 1 балл, на городском уровне – 3 балла, краевой уровень – 5 баллов.
- публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п. -

5 баллов;

2.2. Коэффициент за работу в инновационном режиме (Кинн).

- разработка и реализация авторских программ, технологии, методик – 5 баллов;
- проекты направленные на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности (творческий подход к организации взаимодействия с родителями тематических и групповых праздников, клубов, акций, традиций и пр.) – 5 баллов;

2.3. Коэффициент сохранения и укрепления здоровья воспитанников (Ксуз).

для воспитателей:

- уменьшение заболеваемости в группе и пропусков по болезни – 0-10 баллов;
- проведение профилактических мероприятий – 3 балла;
- отсутствие травм в группе – 2 балла

Для иных педагогических работников;

- Соблюдение валеологического подхода, правильная организация смены деятельности во время образовательной деятельности – 3 балла
- Обеспечение и соблюдение норм СанПин, ОТ и ТБ. Отсутствие травматизма – 2 балла.

2.4. Коэффициент за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости групп (Кпл.нап.) для воспитателей:

- 1 ребенок – 1 балл;
- 2 ребенка – 2 балла;
- 3 ребенка – 3 балла;
- 4 ребёнка – 4 балла;
- 5 детей – 5 баллов;

и т.д.

Для иных педагогических работников (психолог, логопед, музыкальный руководитель, руководитель физ.воспитания) – наполняемость групп не учитывается.

2.5. Коэффициент победителям, призерам и участникам конкурсов профессионального мастерства (Кпроф).

Победитель или призеры:

- в городских конкурсах – 15 баллов;
- в региональных, краевых, всероссийских – 25 баллов;

За участие:

- в конкурсах МБДОУ – 3 балл;
- в городских конкурсах – 8 баллов
- другие уровни – 10 баллов

2.6. Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня (Ктв) – 0-25 баллов:

Победитель или призеры:

- в конкурсах МБДОУ – 2 баллов;
- в городских конкурсах – 4 баллов;
- в региональных конкурсах – 5 баллов;
- во всероссийских конкурсах – 6 баллов.

За участие:

- в конкурсах МБДОУ – 1 балл;
- в городских конкурсах – 2 балла;
- в региональных, всероссийских конкурсах – 3 балла;

2.7. Коэффициент за оказание дополнительных образовательных услуг. (Кдоп)

- ведение физкультурной секции, кружка – 5 баллов.

2.8. Коэффициент оценки качества работы педагога гражданским институтом (Ккач).

- удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога: 76-80% - 1 балла; 81-86% - 2 баллов; 87-95% - 3 баллов; 96% и выше – 5 баллов.
- отсутствие обоснованных обращений родителей, коллег, по поводу конфликтных ситуаций – 5 баллов;
- проведение мероприятий с участием родителей, привлечение родителей к воспитательно-образовательному процессу – **1 балл за каждое мероприятие;**
- предоставление информации о работе группы на сайт МБДОУ (текст, фото, видео) – **за каждую информацию 1 балл.**

2.9. Коэффициент за создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса (Ксу). Для воспитателей:

- пополнение предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС – 2 балла;
- обеспечение и соблюдение правил СанПин, норм ОТ и ТБ, противопожарной защиты при организации образовательного процесса – 3 балла (без замечаний).

Для иных педагогических работников;

- участие в работе ПМПК детского сада – 2 балла.
- работа с детьми с особыми образовательными потребностями – 2 баллов.
- оформление, пополнение предметно-развивающей среды по своему направлению – 2 баллов.

2.10. Коэффициент за качественное ведения документации. Самообразование (Кд). Для воспитателей:

- педагог своевременно и качественно оформляет документацию, отчеты – 3 балла.
- ведёт карту по самообразованию – 2 балла.

Для иных педагогических работников;

- педагог своевременно и качественно оформляет документацию, предоставляет отчеты – 2 балла.
- проводит мониторинговые обследования детей – 1 балл;
- ведёт карту по самообразованию – 2 балла.

2.11 Коэффициент трудового участия (Кту).

- участник общественной профсоюзной деятельности – 2 балла;
- участник (герой) в праздниках МБДОУ – 1 балл за каждое участие.
- работа с детьми раннего возраста – 3 балла.

- отсутствие больничных листов – 3 баллов;
- участие в проведении ремонтных работ – 5 баллов.
- участие в благоустройстве территории – 5 баллов.

3. Регламент начисления баллов.

3.1. Каждый показатель результата деятельности воспитателем подтверждается документально. Показатели результата деятельности воспитателя оцениваются руководителем в баллах и суммируются.

3.2. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется, подписывается руководителем учреждения, доводится для ознакомления под роспись педагогу и передаётся в управляющий Совет учреждения.

3.3. Вновь принятым педагогам устанавливается минимальное количество баллов: не менее 40 – начинающим педагогам, не менее 50 – педагогам со стажем не менее 5 лет.

4. Порядок рассмотрения Советом МБДОУ вопроса о стимулировании педагогических работников МБДОУ

4.1. Распределение выплат стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется один раз в год: в январе, по итогам предыдущего календарного года.

4.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Советом ДОУ, по представлению руководителя ДОУ.

4.3. Руководитель МБДОУ представляет Совету учреждения аналитическую информацию (оценочный лист) о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

4.4. Совет МБДОУ принимает решение о стимулирующих выплатах большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета МБДОУ. Решение Совета оформляется протоколом. На основании протокола Совета учреждения руководитель издает приказ о стимулировании.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

5.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Советом МБДОУ, он вправе подать апелляцию.

5.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Совета МБДОУ с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправоту вынесенной оценки.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу управляющего Совета учреждения и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель Совета МБДОУ в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Совета МБДОУ,

5.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Совета МБДОУ ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

5.6. Оценка, данная управляющим советом учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Совета МБДОУ.

Приложение 1
к Положению об оценке качества
работы педагогов МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»

Оценочный лист качества работы

воспитателя
за 20 год

№	Наименование критерия	Подкритерии	Самооценка	Экспертная	Комментарии
1.	Профессиональный рост педагога	1.1 Участие в методических объединениях – 2 балла. 1.2 Руководство и участие в аттестационных и экспертных группах – 3 балла. 1.3 Выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, пед. чтений: - на уровне МБДОУ – 1 балл, - на городском уровне – 3 балла, - региональный, краевой – 5 баллов. 1.4 Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п. – 5 баллов.			Справка рук-ля метод. объединения Приказ № Приказ, справка организатора Сертификат
2.	Работа в инновационном режиме	2.1 Разработка и реализация авторских программ, технологий, методик – 5 баллов. 2.2 Разработка и реализация проектов, (творческих, социальных) направленных на развитие МБДОУ (реализация программы развития) – 5 баллов.			Справка администрации МБДОУ
3.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников.	3.1 Уменьшение заболеваемости в группе и пропусков по болезни: 1-10% - 1 балл; 11-20% - 2 балла; 21-30% - 3 балла; 31-40% - 4 балла; 41-50% - 5 баллов; 3.2 Проведение профилактических мероприятий – 3 балла. 3.3 Отсутствие травматизма в группе – 2б			По данным мед. работника.
4.	Превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости.	1 ребенок – 1 балл; 2 ребенка – 2 балла; 3 ребёнка – 3 балла; 4 ребёнка – 4 балла; 5 детей – 5 баллов; И т.д.			По данным администрации МБДОУ
5.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, проектах	Победитель или призеры: - в городских конкурсах – 15 баллов; - в региональных, краевых, всероссийских – 25 баллов; За участие:			Приказы, грамоты, дипломы, сертификаты

		<ul style="list-style-type: none"> - в конкурсах МБДОУ – 3 балл; - в городских конкурсах – 8 баллов - другие уровни – 10 баллов 			
6.	Подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества, спортивных мероприятиях	<p style="text-align: center;">Победитель или призеры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в конкурсах МБДОУ – 2 баллов; - в городских конкурсах – 3 балла; - в региональных конкурсах – 4 балла; - во всероссийских конкурсах – 5 б. <p style="text-align: center;">За участие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в конкурсах МБДОУ – 1 балл; - в городских конкурсах – 2 балла; - в региональных, всероссийских конкурсах – 3 балла; 			Приказы, грамоты, дипломы, сертификаты
7.	Работа с родителями	<p>7.1 Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 76-80% - 1 балла; - 81-86% - 2 баллов; - 87-95% - 3 баллов; 96% и выше – 5 баллов. <p>7.2 Отсутствие обоснованных обращений родителей, коллег, по поводу конфликтных ситуаций – 5 баллов;</p> <p>7.3 Проведение мероприятий с участием родителей, привлечение родителей к воспитательно-образовательному процессу – 1 балл за каждое меропр.;</p> <p>7.4 Предоставление информации о работе группы на сайт МБДОУ (текст, фото, видео) – за каждую информацию 1 б.</p>			<p>По данным анкетирования</p> <p>По данным администрации МБДОУ</p>
8.	Обеспечение эстетических условий, оформления образовательного пространства	<p>8.1 Пополнение предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС – 2 балла;</p> <p>8.2 Обеспечение и соблюдение правил СанПин, норм ОТ и ТБ, противопожарной защиты при организации образовательного процесса – 3 балла (без замечаний)</p>			По данным за.зав.по ВМР
9	Качество ведения документации. Самообразование.	<p>9.1 Педагог своевременно и качественно оформляет документацию, отчеты – 3 балла.</p> <p>9.2 Ведёт карту по самообразованию – 2 балла.</p>			По данным за.зав.по ВМР
10	Трудовое участие, общественная активность	<p>10.1 Участник общественной профсоюзной деятельности – 2 балла.</p> <p>10.2 Участник (герой) в праздниках МБДОУ – 1 балл за каждое участие.</p> <p>10.3 Работа с детьми раннего возраста – 3 балла.</p> <p>10.4 Отсутствие больничных листов – 3 баллов;</p>			<p>По данным профорга</p> <p>По данным администрации МБДОУ</p>

		10.5 Участие в проведении ремонтных работ – 5 баллов. 10.6 Участие в благоустройстве территории – 5 баллов.			
	Итого:				

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»

О.И.Сердюк

С оценочным листом ознакомлена и согласна:

« _____ » _____ 20__ г.

Оценочный лист качества работы

узкого специалиста _____

за 20 _____ год

№	Наименование критерия	Подкритерии	Самооценка	Экспертная	Комментарии
1.	Профессиональный рост педагога	1.4 Участие в методических объединениях – 2 балла. 1.5 Руководство и участие в аттестационных и экспертных группах – 3 балла. 1.6 Выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, пед. чтений: - на уровне МБДОУ – 1 балла, - на городском уровне – 3 баллов, - региональный, краевой – 5 баллов. 1.4 Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п. – 5 баллов.			Справка рук-ля метод. объединения Приказ № _____ Приказ, справка организатора Сертификат
2.	Работа в инновационном режиме	2.1 Разработка и реализация авторских программ, технологий, методик – 5 баллов. 2.2 Разработка и реализация проектов, (творческих, социальных) направленных на развитие МБДОУ – 5 баллов.			Справка администрации МБДОУ
3.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	3.1 Соблюдение валеологического подхода, правильная организация смены деятельности во время образовательной деятельности – 3 балла. 3.2 Обеспечение и соблюдение норм СанПин, ОТ и ТБ. Отсутствие травматизма – 2 балла.			Справка администрации МБДОУ
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, проектах	Победитель или призеры: - в городских конкурсах – 15 баллов; - в региональных, краевых, всероссийских – 25 баллов. За участие: - в конкурсах МБДОУ – 1 балл; - городские конкурсы – 2 балла - другие уровни – 3 балла.			Приказ Грамоты, сертификаты
5.	Подготовка и организация участия детей в конкурсах,	Победитель или призеры: - в конкурсах МБДОУ – 2 баллов; - в городских конкурсах – 3 балла;			Приказы, грамоты, дипломы, сертификаты

	выставках, фестивалях детского творчества, спортивных мероприятиях	- в региональных конкурсах – 4 балла ; - во всероссийских конкурсах – 5 баллов . За участие: - в конкурсах МБДОУ – 1 балл ; - в городских конкурсах – 2 балла ; - в региональных, всероссийский конкурсах – 3 балла ;			
6.	Работа с родителями	6.1 Удовлетворенность родителей процессом и результатом развития детей: - 76-80% - 1 балл ; - 81-86% - 2 балла ; - 87-95% - 3 балла ; 96% и выше – 5 баллов . 6.2 Отсутствие обоснованных обращений родителей, коллег, по поводу конфликтных ситуаций – 5 баллов ; 6.3 Предоставление информации о своей работе, консультаций на сайт МБДОУ (текст, фото, видеоматериалы) – за каждую информацию 1 балл .			По данным анкетирования По данным администрации МБДОУ
7.	Обеспечение условий, осуществление образовательной деятельности	7.1 Участие в работе ПМПК детского сада – 2 балла . 7.2 Работа с детьми с особыми образовательными потребностями – 2 балла . 7.3 Оформление , пополнение предметно-развивающей среды по своему направлению – 2 балла .			По данным за.зав.по ВМР
8..	Качество ведения документации. Самообразование.	8.1 Педагог своевременно и качественно оформляет документацию, предоставляет отчеты – 2 балла . 8.2 Проводит мониторинговые обследования детей – 1 балл ; 8.3 Ведёт карту по самообразованию – 2 балла .			По данным за.зав.по ВМР
9.	Трудовое участие, общественная активность	9.1 Ведет общественную, профсоюзную деятельность – 2 балла . 9.2 Участник (герой) в праздниках МБДОУ – 1 балл за каждое участие . 9.3 Работа с детьми раннего возраста – 3 балла . 9.4 Отсутствие больничных листов – 3 балла ; 9.5 Участие в проведении ремонтных работ – 5 баллов . 9.6 Участие в благоустройстве территории – 5 баллов .			По данным профорга По данным администрации МБДОУ
Итого:					

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 19 «Рябинка»

С оценочным листом ознакомлена и согласна: _____

« _____ » _____ 20 _____ года

О.И.Сердюк

Приложение № 5
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»



Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»
О.И. Сердюк
«15» марта 2021 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
«Детский сад № 19
«Рябинка»
О.А. Денисенко
«15» марта 2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИИ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ
НАДБАВОК ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 19 «Рябинка»

1. Общие положения

1.1. Положение «О порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №19 «Рябинка» разработано в соответствии с Постановлением администрации Алтайского края от 17.12.2010 года № 562 «О введении стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений Алтайского края», а так же в соответствии с Постановлением администрации города Рубцовска Алтайского края от 07.09.2011 года №3697 «О введении стимулирующих надбавок педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Рубцовска Алтайского края», **Постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 23.05.2013 № 2691 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска Алтайского края от 07.09.2011 № 3697...», Постановлением Администрации города Рубцовска Алтайского края от 20.01.2014 № 224 «О внесении изменений в постановление Администрации города Рубцовска Алтайского края от 07.09.2011 № 3697...»**

1.2. Стимулирующая надбавка воспитателям и иным педагогическим работникам учреждения (далее – «выплата») вводится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности.

1.3. Основанием для предоставления выплаты является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

- воспитательно – образовательная работа с детьми, направленная на сохранение и укрепление их физического и психического здоровья, развития их творческих способностей (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т. д.);
- участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта (участие в научно – практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.).

1.4. Выплаты устанавливаются в соответствии со следующими коэффициентами:

- коэффициент профессионального роста (Кпр);
- коэффициент посещаемости (Кп).

1.5 Количество и наименование коэффициентов, а также их размеры являются обязательными для определения размера выплаты. Коэффициенты являются основой для разработки критериев дифференцированной оценки деятельности педагогов, утверждаемых локальными актами учреждения и согласовываются с профсоюзной организацией.

1.6 Определение размера выплат производится экспертной комиссией учреждения на основании представления заведующим и с учетом мнения профсоюзной организации. Заведующий учреждения представляет рабочей группе аналитическую информацию (оценочный лист) о результатах деятельности педагогов.

Оценочный лист с соответствующими показателями подписывается заведующим учреждения, представляется педагогу для ознакомления под роспись и передается в Совет МБДОУ.

Совет МБДОУ принимает решение о размере выплаты большинством голосов на открытом голосовании при условии присутствия на заседании членов экспертной комиссии не менее ее половины. Решение Совета МБДОУ оформляется протоколом. На основании протокола Совета МБДОУ заведующий издает приказ.

2. Коэффициенты и выплаты стимулирующих надбавок

2.1. Коэффициент профессионального роста устанавливается один раз в год (в январе) по итогам предыдущего календарного года.

Коэффициент профессионального роста педагога ($K_{пр}$), $1 \leq K_{пр} \leq 1,2$ и рассчитывается по формуле $K_{пр} = 1 + K_o + K_m + K_э + K_v + K_d + K_з$, где:

- обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях (МДОУ, муниципальном, краевом, всероссийском) – $K_o = 0,02$;
- участие в методических объединениях – $K_m = 0,02$;
- эстетика и содержание развивающей среды, качество и своевременность оформления документации - $K_э = 0,02$
- выступления, открытые мероприятия, мастер – классы в рамках конференций, «круглых столов», семинаров, педагогических чтений – $K_v = 0,02$;
- участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней, участие педагога в конкурсах, выставках; подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества или спортивных мероприятиях – $K_d = 0,02$;
- сохранение здоровья воспитанников, использование здоровьесберегающих технологий, принятие мер по профилактике заболеваемости и травматизм, $K_з = 0,02$.

2.2. Коэффициент посещаемости ($K_{п}$), $K_{п} \leq 1$ определяется ежемесячно до 20 числа.

$K_{пв}$ - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты воспитателям, а также учителям–логопедам и учителям–дефектологам, работающим только с группой компенсирующей направленности (далее – «воспитатели»), рассчитывается по формуле: $K_{пв} = N_f / N_n$, где:

N_f – фактическая численность детей в группе;

N_n – нормативная численность детей в группе, установленная в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13 и изменениями к ним от 27 августа 2015 года.

$K_{пп}$ - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты иным педагогическим работникам (музыкальным руководителям, учителям–логопедам, педагогу-психологу, инструктору по физической культуре, и другим педагогам дополнительного образования, за исключением учителей–логопедов и учителей дефектологов, работающих только с группой компенсирующей направленности), (далее – «иные педагогические работники»), рассчитывается по формуле:

$K_{пп} = N_{уф} / N_{у}$, где:

$N_{уф}$ – фактическая численность детей в учреждении;

Ну – нормативная численность детей в учреждении, установленная в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13 и изменениями к ним от 27 августа 2015 года.

2.2.1. В связи с нестабильным количеством детей во время комплектования групп на новый учебный год в летний период считать Кпв равным 1 с 01 июня по 31 августа.

Размер стимулирующей надбавки (Рсв) воспитателям рассчитывается по формуле:

$R_{св} = B_{в} \times K_{пр} \times K_{п}$, где:

$B_{в}$ – базовая сумма в размере 800 рублей за ставку заработной платы из средств краевого бюджета;

$K_{пр}$ – коэффициент профессионального роста педагога;

$K_{п}$ – коэффициент посещаемости.

Размер стимулирующей надбавки (Рсп) иным педагогическим работникам рассчитывается по формуле:

$R_{сп} = B_{п} \times K_{пр} \times K_{п}$, где:

$B_{п}$ – базовая сумма в размере 700 рублей за ставку заработной платы из средств краевого бюджета;

$K_{пр}$ – коэффициент профессионального роста педагога;

$K_{п}$ – коэффициент посещаемости.

3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций в случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности

3.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной рабочей группой, он вправе подать апелляцию в специально созданную конфликтную комиссию учреждения с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие, и документальных данных.

3.2. Апелляция не может содержать претензий к составу Совета МБДОУ и процедуре оценки.

3.3. На основании поданной апелляции конфликтная комиссия учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции собирается для ее рассмотрения.

3.4. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии учреждения проводят дополнительную проверку оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными заведующей учреждения (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

3.5. Оценка, данная конфликтной комиссией учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается, решением экспертной комиссии.

Приложение 1
к Положению о порядке и условиях
выплаты стимулирующих надбавок
педагогическим работникам МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»

Коэффициент творческого роста
Самоанализ за 20__ г.

Ф.И.О. педагога _____

Критерии	Оценка	Комментарии
Обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях (муниципальном, краевом, всероссийском) 0,02		
Постоянное участие в методических объединениях. 0,04		
Эстетика и содержание развивающей среды. 0,02		
Выступления, открытые мероприятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, пед. чтений. 0,02		
Участие в конкурсах проф. мастерства, участие педагога в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества или спортивных мероприятиях. 0,02		
Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества или спортивных мероприятиях. 0,04		
Качество и своевременность оформления документации. 0,02		
Сохранение здоровья воспитанников, использование здоровьесберегающих технологий, принятие мер по профилактике и травматизму. 0,02		
Итого:		

Дата _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение № 6
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»

Средняя
О.И. Сердюк

«15» мар 2021 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации

Денисенко
О.А. Денисенко

«15» мар 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ДВИЖЕНИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 19 «Рябинка»

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 19 «Рябинка» (далее - МБДОУ), в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общим образовательным программам – дошкольного образования», Уставом МБДОУ с целью оказания методической помощи молодым или испытывающим трудности педагогам в повышении профессиональной компетенции, приобщения молодых или испытывающих трудности педагогов к жизни педагогического коллектива, ориентирования на применение современных методов и приемов в работе с воспитанниками, повышение качества воспитательно – образовательной работы в МБДОУ.
- 1.2 Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.
- 1.3 Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий специалист практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – мастера.
- Наставник (далее педагог – наставник) – опытный и знающий специалист способствующий овладению персональными знаниями молодым и/или испытывающим трудности в профессиональной деятельности педагогом, а также росту его общественной активности.
- 1.4 Педагог-наставник назначается приказом заведующего после согласования с Советом педагогов из числа опытных педагогов, имеющих первую или высшую квалификационную категорию и стаж работы в должности не менее 10 лет.
- 1.5 Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Советом педагогов МБДОУ и принимаются на его заседании.
- 1.6 Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Функции наставничества

Наставничество позволяет:

- повысить качество профессиональной подготовки и квалификации педагогов;

- развить у молодого и/или испытывающего трудности педагога позитивное отношение к профессиональной деятельности;
- предоставить педагогу-наставнику возможность поощрения за проделанную работу, признания его заслуг;
- снизить текучесть педагогических кадров.

1. Принципы наставничества

3.1 Добровольность, целеустремленность и компетентность педагога-наставника.

3.2 Морально-психологическая совместимость, взаимное уважение в процессе взаимодействия педагога-наставника и молодого и/или испытывающего трудности педагога.

2. Цели и задачи движения наставничества

Оказание помощи молодому и/или испытывающему трудности педагогу при:

- формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции;
- проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;
- в проектировании развития личности каждого воспитанника и детского коллектива в целом;
- в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
- в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические цели и задачи, создавать условия для их решения.

5. Функции и содержание деятельности педагога-наставника

5.1. Педагог-наставник:

5.1.1. Содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста молодого и/или испытывающего трудности педагога.

5.1.2. Обеспечивает атмосферу взаимоподдержки и взаимопомощи.

5.1.3. Координирует действия молодого и/или испытывающего трудности педагога в соответствии с целями и задачами МБДОУ в процессе реализации образовательной программы.

5.1.4. Оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с воспитанниками в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.

5.1.5. Передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство.

5.1.6. Знакомит с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями.

5.1.7. Консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала.

5.1.8. Оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

5.1.9. Знакомит молодого и/или испытывающего трудности педагога с деятельностью педагогического коллектива.

5.1.10. Помогает анализировать воспитательно-образовательные программы дошкольного образования.

5.1.11. Помогает составлять тематическое планирование организации детских видов деятельности.

5.1.12. Помогает организовывать активную среду в детском коллективе.

5.1.13. Оказывает методическую помощь в подготовке непосредственно образовательной деятельности, подборе дидактического материала, наглядных пособий.

5.1.14. Посещает мероприятия молодого и/или испытывающего трудности педагога с последующим тщательным анализом, учит навыкам самоанализа своей деятельности.

- 5.1.15. Организует посещение мероприятий у опытных педагогов МБДОУ с последующим совместным обсуждением и анализом.
- 5.1.16. Помогает подбирать методическую литературу для самообразования.
- 5.1.17. Контролирует и направляет работу молодого и/или испытывающего трудности педагога по самообразованию.
- 5.1.18. Контролирует качество ведения обязательной документации.
- 5.1.19. Информировывает администрацию МБДОУ и членов Совета педагогов о результатах работы с молодым и/или испытывающим трудности педагогом.

6. Права педагога-наставника

- 6.1. Педагог-наставник имеет право в пределах своей компетенции давать рекомендации по организации педагогической деятельности молодому и/или испытывающему трудности педагогу, вносить предложения по совершенствованию воспитательно-образовательной работы с воспитанниками.
- 6.2. Обращаться за помощью к администрации МБДОУ и получать помощь по вопросам организации наставничества в МБДОУ.

7. Документация

7.1. В процессе взаимодействия участниками движения наставничества оформляется следующая документация:

Педагогом-наставником составляется перспективный план взаимодействия педагога-наставника с молодым и/или испытывающим трудности педагогом в соответствии с установленной формой, ведется тетрадь взаимодействия, где отражаются посещения у молодого и/или испытывающего трудности педагога мероприятия и анализ данных мероприятий. Не реже двух раз в год заслушивается отчет педагога-наставника на совещании педагогических работников или педагогическом совете. Письменный вариант отчета о результатах работы за год хранится в методическом кабинете в папке «Наставничество».

Молодым и/или испытывающим трудности педагогом ведется тетрадь посещения мероприятий у педагога-наставника и других педагогов МБДОУ в соответствии с перспективным планом взаимодействия.

7.2. Контроль ведения документации осуществляется заместителем заведующего по ВМР не реже одного раза в месяц.

Утверждаю
Заведующий МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида № 19
«Рябинка»

_____ О.И. Сердюк
«__» _____ 20__ г.

**Перспективный план взаимодействия
педагога-наставника с молодым специалистом
20__ – 20__ учебный год**

Педагог-наставник

ФИО педагога-наставника

Молодой и/или испытывающий трудности педагог

ФИО молодого и/или испытывающего трудности

педагога

Цель: оказание методической помощи молодому и/или испытывающему трудности педагогу в повышении профессиональной компетенции, приобщение к жизни педагогического коллектива, ориентирование на применение современных методов и приемов в работе с воспитанниками, повышение качества воспитательно-образовательной работы в МБДОУ.

№	Содержание деятельности	Срок	Ответственный	Отметка о выполнении (дата)
1	Знакомство молодого и/или испытывающего трудности педагога с коллективом, экскурсия по МБДОУ.	сентябрь	Администрация МБДОУ	
2	Вводный инструктаж по правилам внутреннего трудового распорядка. Вводный инструктаж по технике безопасности и охране здоровья воспитанников.	сентябрь	Инженер по ОТ и ТБ	
3	Знакомство с должностными обязанностями, основными нормативными документами и локальными актами МБДОУ.	сентябрь	Администрация МБДОУ	
4	Знакомство с методическим кабинетом, его возможностями, с картотекой, библиотечным фондом, раздаточным материалом, техническими средствами.	сентябрь	Заместитель заведующего по ВМР	
5	Знакомство с требованиями, предъявляемыми к ведению документации.	сентябрь	Заместитель заведующего по ВМР	
6	Посещения с целью оказания методической помощи.	в течение года	Заместитель заведующего по ВМР	
7	Планирование воспитательно-образовательного процесса (перспективное, календарное). Организация предметно-развивающей среды.	сентябрь	Заместитель заведующего по ВМР, педагог-наставник	
8	Составление планов по самообразованию на полугодие, на год. Заполнение экранов профессиональной		Педагог-наставник	

	активности.			
9	Формы работы с родителями. Планирование работы с родителями.	октябрь	Педагог-наставник	
10	Составление планов по самообразованию. Портфолио.	ноябрь	Заместитель заведующего по ВМР, педагог-наставник	
11	Диагностика воспитанников.	декабрь	Педагог-психолог, педагог-наставник	
12	Организация работы по реализации образовательной области «Социализация».	январь	Педагог-наставник	
13	Организация и проведение прогулок.	март	Педагог-наставник	
14	Организация работы по реализации образовательной области «Коммуникация».	апрель	Педагог-наставник	
15	Наблюдение и анализ режимных моментов: ✓ привитие санитарно-гигиенических навыков; ✓ завтрак, второй завтрак, обед, уплотненный полдник; ✓ прогулка; ✓ двигательный режим; ✓ непосредственно образовательная деятельность; ✓ совместная деятельность взрослого и воспитанников; ✓ организация самостоятельной деятельности воспитанников.		Педагог-наставник	
16	Обеспечение физического и психического развития воспитанников, укрепление их здоровья: просмотр организации непосредственно образовательной деятельности по физической культуре; проведение динамических часов, закаливающих мероприятий; оборудование для самостоятельной двигательной активности воспитанников; методы воздействия педагога на воспитанников; индивидуальная работа с воспитанниками в процессе непосредственно образовательной, совместной с взрослым и самостоятельной деятельности; использование нетрадиционных методов оздоровления, их роль; разработка методических рекомендаций по проведению оздоровительных мероприятий; развитие у воспитанников познавательной активности в разных видах деятельности; разработка дидактических игр для развития творческих способностей воспитанников.		Педагог-наставник, инструктор по физической культуре	
17	Показ молодым и/или испытывающим трудности педагогом открытого итогового мероприятия (непосредственно образовательная деятельность).	май	Заместитель заведующего по ВМР, педагог-наставник	

Приложение № 7
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»
О.И. Сердюк
«15» марта 2021 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
Денис О.А. Денисенко
«15» марта 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 19 «Рябинка»

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам (далее по тексту – КТС) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1. КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 19 «Рябинка» (далее по тексту - МБДОУ), по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и иных соглашений о труде, а также условий трудового договора, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. КТС является первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в МБДОУ, за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

2. Члены КТС из числа работников избираются общим собранием (конференцией) трудового коллектива МБДОУ. Избранными в состав КТС считаются кандидатуры, получившие большинство голосов, и за которые проголосовало более половины участвующих на собрании (конференции). При выбытии члена КТС взамен в том же порядке избирается другой.

3. КТС образуется, согласно ст. 384 ТК РФ, из равного числа представителей работников и работодателя.

4. Срок полномочий – 3 года.

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

6. Прием заявлений в КТС производится секретарем, другими членами КТС, работником, уполномоченным на то работодателем МБДОУ.

7. Заявления работников подлежат обязательной регистрации в журнале, в котором отмечается ход рассмотрения споров и их исполнение.

8. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам этого срока, КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

9. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления. О времени рассмотрения КТС извещает заблаговременно работника и работодателя МБДОУ.

10. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, и представителя работодателя МБДОУ. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание КТС, рассмотрение его заявления откладывается, о чем работник и работодатель МБДОУ должны быть извещены. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин, КТС может вынести решение о снятии данного заявления с

рассмотрения. В этом случае работник имеет право подать заявление повторно в течение срока, указанного в п.8 настоящего положения.

11. КТС имеет право вызывать на заседания свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов.

12. Представители профсоюзов могут выступать в КТС в интересах работника по его просьбе, а также по собственной инициативе.

13. По требованию КТС, администрация МБДОУ обязана представить все необходимые расчеты и документы.

14. В начале заседания КТС работник вправе заявить мотивированный отвод любому члену комиссии. Вопрос об удовлетворении отвода решается комиссией. В этом случае рассмотрение заявления работника может быть перенесено на другое время.

15. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

16. Решение КТС принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС тайным голосованием.

17. На заседании КТС ведется протокол, в котором отмечается дата заседания, состав присутствующих членов КТС, содержание спора, выступления участников заседания, результаты голосования, краткое содержание принятого решения.

18. Принятое КТС решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, мотивировку, правовое обоснование и содержание решения. Решение КТС подписывается председательствующим на заседании и секретарем и заверяется печатью.

19. Член КТС, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания КТС, но вправе изложить в нем свое особое мнение.

20. Копия решения КТС вручается работнику и работодателю МБДОУ в 3-дневный срок со дня принятия решения. О дате получения (вручения) им копий делается отметка (расписка) в журнале.

21. Если КТС в установленный 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор, работник вправе обратиться в суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника.

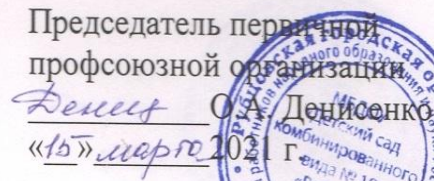
22. Решение КТС по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем МБДОУ в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование. Решение КТС о восстановлении на работе незаконно переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению.

**Приложение № 8
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»**

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»
Сердюк О.И.
«15» марта 2021 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
Денисенко О.А.
«15» марта 2021 г.



**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 19 «Рябинка»**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение работ
1.	Проведение замеров защитного заземления и изоляции проводов	6 500 руб.	май-август	Зам.зав. по АХЧ
2.	Проведение косметического ремонта помещений МБДОУ	90 000 руб.	май-август	Зам.зав. по АХЧ
3.	Своевременный ремонт холодильного и технического оборудования	25 000 руб.	В течении года по мере необходимости	Зам.зав. по АХЧ
4.	Завоз песка на период гололеда	9 000 руб.	ноябрь	Зам.зав. по АХЧ
5.	Проведение обучения и инструктажа всех работников МБДОУ		Постоянно	Заведующий, Зам.зав. по АХЧ
6.	Обеспечение прохождения обязательных периодических медицинских осмотров работниками МБДОУ	194 000 руб.	1 раз в год сентябрь-октябрь	Заведующий
7.	По каждому несчастному случаю на производстве создание администрацией с участием профсоюзного комитета комиссии по расследованию причин травм и оформлению акта по форме Н-1		по мере необходимости	Заведующий
8.	Создание необходимых условий для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда: обеспечение их правилами, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения; освобождение от работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива с сохранением среднего заработка		в течение года	Заведующий
10.	Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда			Заведующий, инженер по ОТ и ТБ

Приложение № 9
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»

О.И. Сердюк
«15» *марта* 2021 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации

О.А. Денисенко
«15» *марта* 2021 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ ВЫДАЕТСЯ
БЕСПЛАТНАЯ СПЕЦОДЕЖДА, СПЕЦИАЛЬНАЯ ОБУВЬ И ДРУГИЕ СИЗ ПО
ОТРАСЛЕВЫМ НОРМАМ**

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 19 «Рябинка»

№ п/п	Наименование профессий или должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Перчатки с полимерным покрытием	1 1 6 пар 6 пар
2.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Фартук непромокаемый Косынка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	2 1 2 12
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием	1 на 9 месяцев 12 пар
4.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Косынка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 6 пар
5.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2
6.	Младший воспитатель, помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный Косынка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	3 6 4 12
7.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Колпак хлопчатобумажный	1 12 6
8.	Посудомойка	Фартук клеёчатый с нагрудником Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	4 6 12 пар
9.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4 пары

Основание:

Требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты для работников определены приказом Минздравсоцразвития РФ № 290н от 01.06.2009 г. «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕЖОТРАСЛЕВЫХ ПРАВИЛ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 N 28н).

Приложение № 10
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»

О.И. Сердюк
«15» марта 2021 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации

О.А. Денисенко
«15» марта 2021 г.

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения

«Детский сад № 19 «Рябинка»

СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400 г
2.	Защитный крем для рук гидрофильного действия	При работе с органическими растворителями	800 г
3.	Очищающая паста для рук	При работе с техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтепродуктами	100 мл
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими сильно, трудно смываемые загрязнения: маслами, смазками, нефтепродуктами, лаками, красками, смолами, клеями, битумом, силиконом; При работе с химическими веществами восстанавливающего действия	200 мл 100 мл

Приложение № 11
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»
О.И. Сердюк
«15» марта 2021 г.


Председатель первичной
профсоюзной организации
Денис О.А. Денисенко
«15» марта 2021 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ И ПРОФЕССИЙ,
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ РАБОТНИКИ
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 19 «Рябинка»
ОБЯЗАНЫ ПРОХОДИТЬ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ (ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ НА
РАБОТУ) И ПЕРИОДИЧЕСКИЙ ОСМОТРЫ**

№ п/п	Должность	Сроки
1.	Заведующий	Согласно СанПиН 2.4.1.3049-13 Согласно Приказа Минздрав соц развития России от 12.01.2011 № 32 н «Об утверждении перечней вредных и опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические осмотры (обследования) работников»
2.	Заместитель заведующего по ВМР	
3.	Воспитатель	
4.	Помощник воспитателя	
5.	Музыкальный руководитель	
6.	Руководитель ФИЗО	
7.	Старшая медсестра	
8.	Повар	
9.	Завхоз	
10.	Кладовщик	
11.	Кастелянша	
12.	Сторож	
13.	Рабочий по обслуживанию территории	
14.	Рабочий по обслуживанию зданий	
15.	Секретарь	
16.	Рабочий по ремонту	
17.	Машинист по стирке белья	

**Приложение № 12
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»**


Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»
О.И. Сердюк
«15» *марта* 2021 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
Денисенко О.А.
«15» *марта* 2021 г.


РЕЖИМ РАБОТЫ
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 19 «Рябинка»
с 7-00 до 19-00

№	Занимаемая должность	Продолжительность рабочего дня
1.	Заведующий детским садом	ненормирован
2.	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	8 часов
3.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	8 часов
4.	Воспитатель	7,12 часов
5.	Помощник воспитателя	8 часов
6.	Музыкальный руководитель	4,8 часов
7.	Учитель-логопед	4 часа
8.	Инструктор по физкультуре	6 часов
9.	Инженер по охране труда	8 часов
10.	Повар	8 часов
11.	Завхоз	8 часов
12.	Кладовщик	8 часов
13.	Кастелянша	8 часов
14.	Сторож	12 часов
15.	Дворник	8 часов
16.	Рабочий по обслуживанию зданий	8 часов
17.	Секретарь	8 часов
18.	Рабочий по ремонту	8 часов
19.	Машинист по стирке белья	8 часов

Приложение № 13
к Коллективному договору
МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 19 «Рябинка»

О.И. Сердюк
«15» марта 2021 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации

О.А. Денисенко
«15» марта 2021 г.



ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТА ЗА ПРОШЕДШИЙ МЕСЯЦ

муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения

«Детский сад № 19 «Рябинка»

Организация: МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

Организация: МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата по окладу (по часам)						Профсоюзные взносы		
Районный коэффициент						НДФЛ		
Персональная доплата						Выплата аванса		
						Выплата зарплаты		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБДОУ «Детский сад № 19 «Рябинка»
на 2021-2024**

Прошит и пронумерован на 85 листах

15 марта 2021 года



Заступающий

Сердюк О.И.