

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (в лице их представителя (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном дошкольном образовательном учреждении муниципальной образования «Кошехабльский район» «Детский сад №13 „Колосок“» МБДОУ №13.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «КОШЕХАБЛЬСКИ РАЙОН»

«ДЕТСКИЙ САД №13 „Колосок“»

(МБДОУ №13)

на 2022-2025 годы.

От работодателя:

Заведующая МБДОУ №13
О.Н. Сулова



От работников:

Утвержден на профсоюзном собрании
№ 000 от « 01 » 2022 г.
Председатель профсоюзной организации
МБДОУ №13
Н.В. Алябьева



Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (в лице их представителей ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении муниципального образования «Кошехабльский район» «Детский сад № 13 „Колосок”» (сокращенное наименование МБДОУ №13)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996г. №10 – ФЗ «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ № 14 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.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ №13 Сусловой О.Н.
- работники МБДОУ №13, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Алябьевой Натальи Вячеславовны (далее – профком);

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, не зависимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством сроком на 3 года (ч. 1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования учреждения;
- расторжение трудового договора руководителем учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Льготы и гарантии, предоставляемые по ходатайству профкома или из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

1.14. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течении 7 (семи) дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 3 (трех) рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;
- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;
- выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

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

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

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

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

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

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;
- иные формы, предусмотренные и допускаемые действующим законодательством Российской Федерации.
- Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования «Кошехабльский район» «Детский сад общеразвивающего вида №14 „Зорька”» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

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

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

2. Содержание трудового договора с работником, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения, заключается в письменной форме в двух экземплярах, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работника. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. При этом, наряду с обязательными условиями, содержащиеся в статье 57 ТК РФ, включению в трудовой договор подлежат:

- конкретный размер устанавливаемого работнику Организации оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику Организации повышающих коэффициентов к окладам;
конкретные размеры устанавливаемых работнику Организации выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);
- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера, а также основания начисления устанавливаемых работнику Организации премиальных выплат (премий) и премируемые периоды;
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Адыгея.

2.1. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.3. Срочный трудовой договор заключается с работодателем в соответствии с законодательством и участием профкома, только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа;
- исключительно временного характера;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ или иными федеральными законами (ФЗ от 02.07.2013г. № 185-ФЗ).

2.4. Работник имеет право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются (ст.60 гл. 44 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, перевод на другую работу и др.

Условия трудового контракта могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. Норма рабочего времени педагогических работников в соответствии с п.1. постановления Правительства РФ от 03.04.2003г. № 191 «О продолжительности рабочего времени образовательных учреждений» устанавливаются работодателем исходя из обеспеченности кадрами и других конкретных условий в данном образовательном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

Норма рабочего времени педагогического работника оговаривается в трудовом контракте и может быть изменена сторонами только с письменного согласия работника.

Комплектование детьми осуществляется в соответствии с их возрастом и видом МБДОУ № 13, количество групп определяется в зависимости от санитарных норм и условий образовательного процесса, предельной наполняемости, принятой при расчете норматива бюджетного финансирования.

Предельная наполняемость групп детьми определена СанПин.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий учреждения организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

2.8. Педагогическая нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе руководителя учреждения, возможны только:

2.10. По взаимному согласию сторон;

2.11. По инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема педагогической работы в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простои, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (в связи с погодными условиями, карантинном и других случаях);
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпункте «б» случаях для изменения норм рабочего времени по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведения эксперимента, изменения сменности работы учреждения, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленными обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.73, 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 квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Работодатель или полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.15. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторное не исполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ).

2.16. Работодатель вправе перейти на кадровый электронный документооборот- создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе (ст.22.1 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ст.ст. 22.2 и 22.3 ТК РФ.

2.17. Стороны договорились о том, что:

2.17.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

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

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

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

Работодатель обязуется:

2.17.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.17.13. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере среднего прожиточного минимума.

Указанная заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работнику, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

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

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

2.17.15. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих

случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

2.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

2.18.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ:

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации 3-5 работникам (в разрезе специальности).

3.1.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренных ст.173-176 ТК РФ, 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 учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях)

3.1.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не реже 1 раз в 5-ть лет.

3.1.6. Аттестации не подлежат следующие работники:

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- беременные женщины;
- женщины находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

3.1.7. Аттестация работников после выхода из отпуска по беременности и родам, или по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет возможна не ранее чем через 2 года, а отсутствующих на рабочем месте более 4-х месяцев подряд в связи с заболеванием – 1 год.

3.1.8. По результатам аттестации педагогических работников устанавливать: соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты стимулирующего характера со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2. Профсоюз осуществляет:

3.2.1. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

3.2.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

3.3. Работник обязуется:

3.3.1. Проходить 1 раз в 3 года повышение квалификации.

3.3.2. Своевременно подать за 60 дней, до окончания срока действия квалификационной категории, заявление в аттестационную комиссию министерства образования и науки РА, для установления квалификационной категории (по желанию работника).

3.4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.4.3. Своевременно информировать педагогических работников об изменениях нормативно – правовой базы РФ по вопросам аттестации педагогических работников.

3.4.4. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности.

3.4.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истекает срок действия квалификационной категории, **производить оплату труда** с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации.

3.3.6. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию **сохранять оплату труда** с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.83 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ) не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.1.6. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждений.

4.2. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- одному из двух или более членов семьи.

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

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Режимом работы работников на учебный год, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставами учреждения.

5.1.2. Для заведующего, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин работающих в сельской местности сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (п.п.1.3 постановления ВС РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1).

5.1.3. Для педагогических работников учреждений 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 устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.1.5. В учреждении, помимо педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 36 часов в неделю для работников и руководителей организаций, расположенных в сельской местности, из числа женщин, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
- не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- работникам с вредными или тяжелыми условиями труда.

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

- по соглашению между работником;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лицам, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

5.1.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания Совета педагогов, родительские собрания и т.п.), воспитатель вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.6 Работа в выходные по графику работы и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.1.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.1.8. Работа в выходные и нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.9. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлечь работника к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.1.10. Воспитателям, младшим воспитателям за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, производится доплата.

5.1.11. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

5.1.12. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями.

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

5.1.13. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьёй 122 ТК РФ.

5.1.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем до 15 декабря текущего года (ст.372 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

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

Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.1.15. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков. При этом в график отпусков вносятся соответствующие изменения.

5.1.16. Отпуск с последующим увольнением работнику, не отработавшему полный рабочий год, не может предоставляться пропорционально отработанному времени, а только в полном объеме. Однако оплачены данному работнику будут только те дни отпуска, которые подлежали бы денежной компенсации при увольнении, поскольку отпуск, подлежащий замене денежной компенсацией при увольнении работника, рассчитывается исходя из того, что полный отпуск полагается работнику, отработавшему полный рабочий год.

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

5.1.18. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.126 ТК РФ).

5.1.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ) в следующих случаях:

- по семейным обстоятельствам;
- для сопровождения ребенка - первоклассника в школу 1 сентября – 1 день без сохранения заработной платы;
- для проводов детей в армию – 2 без сохранения заработной платы;
- в случае свадьбы работникам, детей работника - 3 дня без сохранения заработной платы;
- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) -3 дня без сохранения заработной платы;
- работающим пенсионерам по старости - 14 дней без сохранения заработной платы в течение года;
- и другим уважительным причинам.

5.2.2. Предоставлять работнику отпуск с сохранением заработной платы:

- 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 - 3 дня с сохранением заработной платы в течение года;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня и члена профкома - 1 день с сохранением заработной платы в течение года;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 дня с сохранением заработной платы.

5.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях определяемыми учредителем или Уставом учреждения.

5.3. Общими выходными днями является суббота и воскресенье.

5.4. Время перерыва и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

5.3.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, ра-

боте в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.2. Работодатель в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы согласно абз.3 ст.130, ст. 134 ТК РФ производит индексацию заработной платы работников организации в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Экономия фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах Организации, принимаемых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.4. Стороны исходят из того, что:

6.4.1. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами, заключёнными между руководителями учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (ст.129 ТК РФ).

6.4.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки, в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, результатов показателей эффективности деятельности.

6.4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена), 1 половину месяца 30 числа текущего месяца, за 2 половину 15 числа следующего месяца. Плановый размер аванса установить из расчета 50% от оклада, ставки работника (ст.136 ТК РФ).

6.4.4. Минимальные размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей.

6.4.5. К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные премии;
- молодым педагогическим работникам в возрасте до 27 лет включительно;
- востребованность дополнительных общеразвивающих программ.

Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

6.4.6. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулированного характера за специфику работы, согласно Положения об оплате труда.

6.4.7. Стимулирующие выплаты к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

6.4.8. выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) ставки заработной платы или в абсолютных размерах в соответствии с приказом руководителя в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.4.9. При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размеров ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.4.10. Наполняемость групп, установленная СанПин 2.4.1.3648-20 от 28.09.2020г., является предельной нормой обслуживания в конкретной группе за часы работы, в которой оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.5. Работодатель обязуется:

- 6.5.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- 6.5.2. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
- 6.5.3. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного решения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке предусмотренным ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст.23 ТК РФ).
- 6.5.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, предоставить возможность работнику потребовать компенсацию в ЦБ РФ.
- 6.5.5. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного и территориальных соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.5.6. В период отмены образовательного процесса для обучения воспитанников по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основывающихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
- 6.5.7. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.
- 6.5.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет заведующий учреждением.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.
- 7.1.2. Обеспечивает бесплатно работников возможностью пользоваться библиотечными фондами в образовательных целях.
- 7.1.3. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста местом в дошкольном учреждении.
- 7.1.4. Ходатайствует в Профком о предоставлении работнику по личному заявлению единовременную материальную помощь:
 - уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам;
 - инвалидам;
 - другим работникам учреждения, утвержденным с учетом мнения (по согласованию профкома).
- 7.1.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предо-

ставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177).

7.2. Работодатель обязуется:

- 7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний, и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами.
- 7.2.2. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», ФЗ от 16.12.2019г. № 436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»:
 - своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
 - в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
 - сведения о трудовой деятельности работника, продолжения ведения трудовой книжки;
 - составляет и передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу справки, уточняющие особый характер работы и иные документы, связанные с его работой, для предоставления в орган Пенсионного фонда.
- 7.2.3. Предоставляет работнику, достигшему пенсионного возраста, либо работнику, выработавшему необходимый стаж для назначения досрочной страховой по старости, либо работнику имеющему право на назначение пенсии по иным основаниям, предоставляется один свободный день с сохранением среднего заработка для подачи документов в пенсионный орган.
- 7.2.4. Социальные пособия работникам выплачиваются посредством обращения к работодателю:
 - пособия по нетрудоспособности;
 - пособия по беременности и родам;
 - единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинское учреждение в ранние сроки беременности;
 - единовременное пособие при рождении ребенка;
 - ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет;
 - оплата выходных дней по уходу за ребенком инвалидом;
 - пособие на погребение (в случае работника или его детей);
 - оплата дополнительного отпуска пострадавшему на производстве.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

8.1. Стороны совместно обязуются:

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

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

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

8.1.4. Обеспечивать:

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

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

- своевременное расследование несчастных случаев;

- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

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

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

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

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

8.2. Работодатель:

8.2.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

8.2.2. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

8.2.3. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

8.2.4. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда не реже 1 раза в три года.

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

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

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

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

8.2.8. Информировать работников под расписку об условиях, об охране труда на их рабочих местах и полагающимся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.2.9. Обеспечивает ответственного за состояние охраны труда учреждения нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.

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

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

8.2.13. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

8.3. Работники обязуются:

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

8.3.2. Проходить обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

8.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

8.3.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

8.3.7. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

8.3.8. 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 выявления нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.3.9. Предоставлять при поступлении на работу или по требованию руководителя учреждения справку о имеющихся судимостях.

8.4. Профком:

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

8.4.2. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, координировать их работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

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

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

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

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

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

8.4.6. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) профком в праве требовать от администрации приостановления работ до установления выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 9.1.** Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное без перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере ежемесячной заработной платы и других доходов. Связанных с деятельностью работников, одновременно с выплатой заработной платы.
- 9.2.** В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборной первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношении с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).
- 9.3.** В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными федеральными законами и настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- 9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).
- 9.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ: «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности»).
- 9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и проведения заседания, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- 9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в безвозмездное пользование необходимой для его деятельности оборудованим, транспортные средства, средства связи и оргтехники.
- 9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, не обходимой для деятельности выборного органа Профсоюза, а также осуще-

ствлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку помещения, выделенного Профсоюзу.

9.3.7. Не допускать ограничения законом гарантированных законом социально - трудовых условий принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.8. Привлекать представителей Профсоюза органа для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Взаимодействие работодателя с Профсоюзом осуществляется по средствам:

- учета мотивированного мнения Профсоюза в организационном порядке, установленном ст.372 , 373 ТК РФ;

- согласование (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом настоящего коллективного договора, с Профсоюзом после проведения взаимной консультации.

9.5. С учетом мнения Профсоюза производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая стимулирование труда в организации (ст. 114 ТК РФ);

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

- составления графика сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.199 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпуска (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период образовательного процесса по санитарно – эпидемиологическим , климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима не полного рабочего времени, при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);

- утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определения форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессиональных специальностей (ст.196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.196 ТК РФ);

- формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов, закрепляющих профессиональной этики педагогических работников:

- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

9.6. С учетом мотивированного мнения Профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям: - сокращения численности или штата работников организации (ст.81ю82 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81. 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное не исполнение работником без уважительных причин и обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82. 373 ТК РФ);

- повторное в течении одного года грубое нарушение устава организации осуществляющей образовательную деятельность (п.1 ст. 336 ТК РФ);

- совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 Ст.81);

- применение в том числе однократное, метода воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника (п. 2 ст.336 ТК РФ).

9.7. По согласованию с Профсоюзом производится:

- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- предоставление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- предоставление к награждению отраслевыми наградами и иным наградам (ст.191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.96 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии зарплаты (ст.135,144 ТК РФ).

9.8. С предварительного согласия Профсоюза производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся Профсоюзом (ст. 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных ст. 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена Профсоюза, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч.2 ст.405 ТК РФ).

9.9. С предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, производится увольнение председателя (заместителя председателя) первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий по следующим основаниям (ст. 374,376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч. 1 ст.81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительной причин обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ).

9.10. Члены Профсоюза освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст.374 ТК РФ)

9.11. Члены Профсоюза участвуют в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе

работодателя, исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за которое в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение (ч.3 ст.39 ТК РФ).

9.12. Члены выборного органа Профсоюз включаются в комиссии образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.13. Профком обязуется:

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

9.13.2. 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.

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

9.13.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

- 9.13.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 9.13.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде (гл.60,61 ТК РФ, ст.370 ТК РФ).
- 9.13.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 9.13.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию. Совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 9.13.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 9.13.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.13.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.13.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охраны труда и других.
- 9.13.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 9.13.16. 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 взносов работников.
- 9.13.17. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях потери близких, юбилеев, свадеб сотрудников и активную работу.
- 9.13.18. Совместно с администрацией осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

- 10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования «Кошехабльский район» «Детский сад общеразвивающего вида № 14 „Зорька”» (сокращенное наименование МБДОУ №14), а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).
- 10.2. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ, регулирующие вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.
- 10.3. **Стороны договорились и обязуются:**
- 10.3.1. Работодатель, направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.3.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.3.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в полгода.

- 10.3.4. Рассматривают в 7-10 дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.3.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 10.3.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную, административную (ст.5.31 КоАП РФ) и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 10.3.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 12.1. Настоящий коллективный договор действует в течении 3 – х лет со дня его подписания.
- 12.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течении срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.
- 12.3. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.
Представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.
- 12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования предприятия, расторжения трудового договора с руководителем предприятия.

Перечень приложений к коллективному договору:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- Положение об оплате труда МБДОУ №13 (Приложение № 2);
- Список сотрудников МБДОУ № 13 на медосмотр (Приложение №3).

Приложение 2

Согласовано:
Председатель ПК

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 13

Положение

об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования «Кошехабльский район» «Детский сад № 13 „Колосок”»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений МО «Кошехабльский район», (далее - Положение)

регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений МО «Кошехабльский район» (далее соответственно- работник, учреждение).

1.2. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Республики Адыгея а также настоящим Положением с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) мнения соответствующего профсоюзного органа (иного представительного органа работников).

е) перечня видов выплат компенсационного характера;

ж) перечня видов выплат стимулирующего характера;

1.3. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда. В случае, если месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работнику учреждения производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты определяется как разница между минимальным размером оплаты труда и начисленной заработной платой данного работника. Размер доплаты исчисляется пропорционально отработанному времени и определяется отдельно по основной работе и работе по совместительству

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо других условий, определенных трудовым договором.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.7. Условия оплаты труда отдельных работников учреждений, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.8. Штатное расписание учреждения составляется и утверждается его руководителем в пределах средств, выделенных на оплату труда и включает в себя все должности (профессии рабочих) учреждения.

В рамках уставной деятельности учреждения, с учетом целесообразности и соблюдения интересов основных работников и в пределах средств, выделенных на оплату труда руководи-

тель учреждения может вносить необходимые и обоснованные изменения как в перечень должностей так и в количество штатных единиц.

1.9. Фонд оплаты труда работников бюджетных учреждений образования формируется исходя из объемов субсидий, поступающих учреждению из бюджета МО «Кошехабльский район».

1.10. Заработная плата, устанавливаемая на основании нормативных локальных актов, разрабатываемых в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой работникам до вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения ими объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

1.11. При установлении размеров оплаты труда работников учреждения обеспечивается условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы *работников учреждений* над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда *муниципальных служащих* муниципального образования «Кошехабльский район» (далее - муниципальные служащие) *и работников, замещающих должности, не являющиеся* должностями муниципальной службы муниципального образования «Кошехабльский район» муниципальных органов в отношении учреждений, осуществляющих функции и полномочия учредителя.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы муниципального образования «Кошехабльский район», муниципального органа определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований бюджета муниципального образования «Кошехабльский район» на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы муниципального образования «Кошехабльский район», муниципального органа на установленную численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы муниципального образования «Кошехабльский район», муниципального органа и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится муниципальным органом до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований бюджета муниципального образования «Кошехабльский район» на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году)

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Заработная плата работника учреждения включает в себя:

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2. *Размеры окладов* (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов работы по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих, а также должностей, не включенных в профессиональные квалификационные группы устанавливаются в соответствии с [приложением № 1](#) к настоящему Положению.

2.3. *Выплаты компенсационного и стимулирующего характера*, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в *процентах* к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться на определенный период времени (учебный год, календарный год, месяц, квартал, полугодие), либо носить единовременный характер.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Перечень, размеры, порядок и условия установления выплат *компенсационного* характера приведены в *разделе 3* настоящего Положения.

Перечень, размеры, порядок и условия установления выплат *стимулирующего* характера приведены в *разделе 4* настоящего Положения.

2.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

При изменении обязательных условий трудового договора в части, касающейся оплаты труда, заключается новый трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в соответствии с [приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 года "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"](#).

2.5. Оплата труда педагогических работников за выполняемый объем педагогической работы устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки и почасовой оплаты труда. Порядок исчисления заработной платы (тарификация) педагогических работников за выполняемый объем педагогической работы устанавливается в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

3. Перечень, порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий работы работникам устанавливаются следующие выплаты *компенсационного характера*:

- а) выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;*
- б) выплата за совмещение профессий;*
 - в) выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором;*
- г) выплата за увеличение объема работы;*
- д) выплата за расширение зоны обслуживания;*
- е) выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;*
- ж) выплата за работу в ночное время;*
- и) выплата за сверхурочную работу;*
 - к) выплата за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения;*
 - л) выплата работникам за особенности и специфику работы;*

3.2. Выплата работникам, занятым на *тяжелых работах, работах с вредными* и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с *о статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.*

Перечень конкретных работ, профессий, должностей руководителей, специалистов и служащих, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок установления указанной выплаты утверждается *локальным актом* учреждения с учетом представительного органа работников в порядке, предусмотренном *статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации*.

Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - 4 процента тарифной ставки (оклада).

В случае признания при проведении специальной оценки условий труда рабочего места безопасным, установленная выплата отменяется

3.3. Выплата за совмещение профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы: *-до 100 процентов* к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника и в пределах средств, направляемых на оплату труда по совмещаемой должности.

3.4. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы: *-до 100 процентов* к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника и в пределах средств, направляемых на оплату труда по должности временно отсутствующего работника.

3.5. Выплата за увеличение объема работы, устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников учреждения *-до 30 процентов* к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.6. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников учреждения *-до 30 процентов* к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.7. Выплата работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день работа

- не менее чем в двойном размере;

работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

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

3.8. Выплата работникам за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время составляет *-20 процентов* часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

3.9. Выплата работникам за сверхурочную работу в соответствии с действующим законодательством оплачивается

за первые два часа работы *- не менее чем в полуторном* размере,

за последующие часы *- не менее чем в двойном* размере.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.10. Размер выплат за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с деятельностью образовательного учреждения и срок, на который они устанавливаются, определяются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников учреждения

3.11. Выплата работникам за особенности и специфику работы устанавливаются в следующих размерах:

3.11.1. *Работникам учреждений* (за исключением руководителей и работников, оклады которых определяются в процентном отношении к окладу руководителя) за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности *-13 процентов* к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

3.11.2. *Педагогическим работникам:*

а) за работу по реализации адаптированных образовательных программ для детей-инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, а также в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) -10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

б) специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов-10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ;

Применение указанных выплат не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Конкретные размеры выплат раздела 3 с указанием «до», «не менее», «не более», «минимальный размер» и так далее утверждаются локальным актом учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

4. Перечень, порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- в) выплаты за качество выполняемых работ;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) единовременная премия;
- е) выплата молодым педагогическим работникам в возрасте до 27 лет включительно
- ж) востребованность дополнительных общеразвивающих программ

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или абсолютных размерах в соответствии с приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в размере не более 100 процентов за исключением показателя «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ». Приложение 3

Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается в процентах как сумма соотношений фактического числа обучающихся в группах к максимально возможному (согласно нормативным документам Учреждения) числу обучающихся в группах, деленная на число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Если показатель менее 60 процентов, стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если показатель больше или равен 60 процентам, размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается как произведение должностного оклада за соответствующий месяц и показателя «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ».

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам (за исключением руководителей учреждений и работников, оклады которых определяются в процентном отношении к окладу руководителя) в следующих размерах:

- а) при стаже непрерывной работы, выслуге лет от 5 до 10 лет-5 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- б) при стаже непрерывной работы, выслуге лет от 10 до 20 лет-10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

в) при стаже непрерывной работы, выслуге лет свыше 20 лет-15 *процентов* к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающей право *работникам* на выплату за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается локальным актом учреждения.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, и порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации, отражены в *приложении № 4* к настоящему Положению.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ :

а) за наличие первой квалификационной категории-10 *процентов* к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

б) за наличие высшей квалификационной категории-15 *процентов* к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

в) работникам, имеющим *ученую степень кандидата наук* по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - не более 5 *процентов* к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

г) работникам, имеющим *ученую степень доктора наук* по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) -5 *процентов* к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

д) работникам образовательных учреждений, имеющим следующие *почетные звания* «Народный учитель СССР»,

«Народный учитель Российской Федерации»,

«Заслуженный учитель Российской Федерации»,

«Заслуженный деятель науки Российской Федерации»,

«Заслуженный работник высшей школы»,

«Отличник просвещения РСФСР»,

«Отличник народного просвещения»,

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»,

«Отличник профессионально-технического образования СССР»,

«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»,

«Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации»,

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,

«Ветеран сферы воспитания и образования»,

знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации»,

нагрудный знак «Почетный наставник»,

нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»,

знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»,

медаль К.Д.Ушинского,

медаль Л.С.Выгодского - не более 5 *процентов* оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

е) работникам образовательных учреждений, имеющим следующие *почетные звания*:

«Народный учитель Республики Адыгея»,

«Заслуженный работник высшей школы Республики Адыгея»,

«Заслуженный деятель науки Республики Адыгея»,

«Заслуженный работник народного образования Республики Адыгея» - не более 5 *процентов* оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

ж) работникам образовательных учреждений, имеющим следующие *почетные звания*:

«Заслуженный преподаватель»,

«Заслуженный мастер профтехобразования»,
«Заслуженный работник физической культуры»,
«Заслуженный работник культуры»,
«Заслуженный врач»,
«Заслуженный юрист»

и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, Республики Адыгея, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для различных отраслей при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - не более 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с приказом руководителя учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы устанавливается руководителем учреждения. Максимальным размером премиальные выплаты по итогам работы не ограничиваются

4.6. Единовременная премия выплачивается:

а) при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами законодательной и исполнительной власти Республики Адыгея - *до 80 процентов* оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

б) при присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Адыгея, награждении знаками отличия Российской Федерации и Республики Адыгея - *до 80 процентов* оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

в) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Адыгея - *до 50 процентов* оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

г) награждении почетной грамотой администрации муниципального образования «Кошехабльский район», Совета народных депутатов МО «Кошехабльский район», Управления образования МО «Кошехабльский район» - *до 30 процентов* оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

д) достижении юбилейного возраста (50 лет и далее каждые пять лет) при продолжительности работы в учреждении:

-более 20 лет- *до 80 процентов* оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-от 10 до 20 лет-*до 50 процентов* оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-от 5 до 10 лет-*до 30 процентов* оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

е) увольнении в связи с назначением пенсии (впервые после назначения пенсии) при продолжительности работы в учреждении:

-более 20 лет- *до 80 процентов* оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-от 10 до 20 лет-*до 50 процентов* оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

-от 5 до 10 лет-*до 30 процентов* оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Условия выплаты и конкретные размеры единовременной премии определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения, согласованном с профсоюзным органом.

4.7. Выплата молодым педагогическим работникам в возрасте до 27 лет включительно устанавливается в размере *5 процентов* к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

5. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из *должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.*

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.3. Размер *должностного оклада заместителя* руководителя учреждения, устанавливается приказом руководителя учреждения на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

5.4. Выплаты *компенсационного характера руководителю* учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования МО «Кошехабльский район» в соответствии с разделом 3 настоящего положения.

5.5. Выплаты *компенсационного характера заместителю руководителя* учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с разделом 3 настоящего положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования МО «Кошехабльский район» с учетом критериев эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утвержденных приказом начальника Управления образования МО Кошехабльский район.

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения. Виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливаются с учетом критериев эффективности деятельности заместителя руководителя, утверждаемых локальным актом учреждения по согласованию с профсоюзным органом учреждения.

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения) устанавливается *в кратности от 1 до 4.*

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2007, № 53; 2009, № 47; 2013, № 13; 2014, № 29, 43; 2016, № 51).

6. Материальная помощь

6.1. За счет и в пределах фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с профсоюзным органом учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения принимается Управлением образования МО «Кошехабльский район»

*Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников МБДОУ № 13*

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Профессиональные квалификационные группы должностей / Должности, отнесенные к квалификационным уровням</i>	<i>Размеры окладов</i>
--------------------------------	---	------------------------

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	9 047
1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, старший вожатый	11 476
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	11 860
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	12 178
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель логопед	12 308
4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь,	6 122
4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6 921
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	7 450
4.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
5. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
5.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (гардеробщик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик, кух.рабочий, рабочий по текущему ремонту оборудования, прачка, помощник повара)	5 852
5.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель автомобиля, повар)	6 391

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников
МБДОУ № 13

Порядок исчисления заработной платы педагогических работников за выполняемый объем педагогической работы

1. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений.

1.1. Ставка заработной платы за фактический объем педагогической работы (далее-фактическая ставка) педагогических работников МБДОУ № 13 определяется путем умножения ставки заработной платы за норму часов педагогической работы (далее-нормативная ставка) на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за нормативную ставку норму часов педагогической работы в неделю.

1.2. Установленная педагогическим работникам фактическая ставка выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

*Приложение № 3
к Положению об
оплате труда
работников МБДОУ № 13*

Перечень критериев и показателей работников МБДОУ №13 за интенсивность и высокие результаты работы

Перечень критериев и показателей педагогических работников МБДОУ №13 за интенсивность и высокие результаты работы

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогов устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. № 118 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»

№	критерии	Показатели стимулирования	процент от оклада	периодичность
<i>воспитатель</i>				
1	<i>Доступность качественного образования и воспитания</i>	1.Превышение плановой наполняемости детей в группах	1-20	1 раз в полугодие
		2. Внедрение здоровьесберегающих технологий: -обеспечение оздоровления, режим закаливания; - занятие коррекционной работой, приобщение к ЗОЖ	1-5	
		3.Охрана жизни и здоровья детей: - динамика снижения заболеваемости - отсутствие травматизма	1-5 1-5	
		4. Участие в семинарах, педагогических советах ДОУ и т.д	1-10	
		5.Организация и проведение мероприятий в группе, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья, развлекательных и познавательных мероприятий.	1-5	
		6. Участие в общественной жизни детского сада, села	1-5	
		7. Создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды: - в группе, - на участке	1-5	
		8. Внедрение и применение в работе современных образовательных технологий	1-5	
		9. Участие в конкурсах: - МБДОУ; - Районные; - Республиканские; - Всероссийские;	1-3 1-5 1- 8 1-10	
		10.Призовые места в конкурсах: - МБДОУ; - Районные; - Республиканские; - Всероссийские;	1-5 3-10 5-15 1-20	
2.	<i>Методическая и инновационная деятельность</i>	1.Участие в инновационных процессах	1-5	1 раз в полугодие
		2. Разработка дидактических и методических пособий	1-5	
		3. Участие в реализации программы развития ДОУ	1-5	

		4. Наличие выступлений на методических объединениях, семинарах: - Районных; - Республиканских	1-5 5-10	
		5. Проведение открытых занятий, мастер-классов.	1-5	
		6. Своевременное и качественное ведение документации.	1-5	
3.	Работа с родителями	1. Отсутствие жалоб со стороны родителей	1-5	1 раз в полугодие
		2. Использование нетрадиционных форм в работе с родителями (законными представителями)	1-5	
		3. Привлечение родителей к совместным мероприятиям ДОУ, района	1-5	
		4. Удовлетворенность родителей процессом и результатом НОД педагога	1-5	
4.	Открытость и прозрачность	1. Творческие отчеты и презентации	1-5	1 раз в полугодие
		2. Информационно - просветительная работа	1-5	
		3. Работа на сайте ДОУ: - размещение информации на сайте	1-20	
		- самостоятельное ведение страницы	1-20	

№	критерии	Показатели стимулирования	процент от оклада	периодичность
Старший воспитатель				
1	Доступность качественно-образовательной и воспитательной работы	2. Внедрение здоровьесберегающих технологий: - обеспечение оздоровления, режим закаливания; - занятие коррекционной работой, приобщение к ЗОЖ	1-5	1 раз в полугодие
		3. Работа по основам безопасности жизнедеятельности. Отсутствие травматизма	1-5	
		4. Участие на семинарах, педагогических советах ДОУ и т.д	1-10	
		5. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии (количество педагогов, принявших участие в различных конкурсах)	1-5	
		6. Участие в общественной жизни детского сада, села	1-5	
		7. Участие в создании и обновлении предметно-развивающей среды: - в помещении, - на территории	1-5	
		8. Внедрение и применение в работе современных образовательных технологий	1-5	
		9. Участие в конкурсах: - МБДОУ; - Районные; - Республиканские; - Всероссийские;	1-3 1-5 1-8 1-10	
		10. Призовые места в конкурсах: - МБДОУ; - Районные;	1-5 3-10	

		- Республиканские; - Всероссийские;	5-15 1-20	
2.	Методическая и инновационная деятельность	1. Участие в инновационных процессах	1-5	1 раз в полугодие
		2. Разработка дидактических и методических пособий	1-5	
		3. Участие в реализации программы развития ДООУ	1-5	
		4. Наличие выступлений на методических объединениях, семинарах: - Районных; - Республиканских	1-5 5-10	
		5. Проведение открытых занятий, мастер-классов.	1-5	
		6. Своевременное и качественное ведение документации.	1-5	
3.	Работа с родителями	1. Отсутствие жалоб со стороны родителей	1-5	1 раз в полугодие
		2. Использование нетрадиционных форм в работе с родителями (законными представителями)	1-5	
		3. Привлечение родителей к совместным мероприятиям ДООУ, района	1-5	
		4. Удовлетворенность родителей процессом и результатом НОД педагога	1-5	
4.	Открытость и прозрачность	1. Творческие отчеты и презентации	1-5	1 раз в полугодие
		2. Информационно - просветительная работа	1-5	
		3. Работа на сайте ДООУ: - размещение информации на сайте	1-20	
		- самостоятельное ведение страницы	1-20	

№	критерии	Показатели стимулирования	процент от оклада	периодичность
Музыкальный руководитель				
1	Доступность качественного образования и воспитания	1. Превышение плановой наполняемости детей в группах	1-20	1 раз в полугодие
		2. Внедрение здоровьесберегающих технологий: - обеспечение оздоровления, режим закаливания; - занятие коррекционной работой, приобщение к ЗОЖ	1-5	
		3. Охрана жизни и здоровья детей: Отсутствие травматизма	1-5 1-5	
		4. Участие в семинарах, педагогических советах ДООУ и т.д	1-10	
		5. Организация и проведение мероприятий в группе, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья, развлекательных и познавательных мероприятий.	1-5	
		6. Участие в общественной жизни детского сада, села	1-5	
		7. Создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды в музыкальном зале	1-5	
		8. Внедрение и применение в работе современных образовательных технологий	1-5	

		9. Участие в конкурсах: - МБДОУ; - Районные; - Республиканские; - Всероссийские;	1-3 1-5 1- 8 1-10	
		10. Призовые места в конкурсах: - МБДОУ; - Районные; - Республиканские; - Всероссийские;	1-5 3-10 5-15 1-20	
2.	Методическая и инновационная деятельность	1. Участие в инновационных процессах	1-5	1 раз в полугодие
		2. Разработка дидактических и методических пособий	1-5	
		3. Участие в реализации программы развития ДОУ	1-5	
		4. Наличие выступлений на методических объединениях, семинарах: - Районных; - Республиканских	1-5 5-10	
		5. Проведение открытых занятий, мастер-классов.	1-5	
		6. Своевременное и качественное ведение документации.	1-5	
3.	Работа с родителями	1. Отсутствие жалоб со стороны родителей	1-5	1 раз в полугодие
		2. Использование нетрадиционных форм в работе с родителями (законными представителями)	1-5	
		3. Привлечение родителей к совместным мероприятиям ДОУ, района	1-5	
		4. Удовлетворенность родителей процессом и результатом НОД педагога	1-5	
4.	Открытость и прозрачность	1. Творческие отчеты и презентации	1-5	1 раз в полугодие
		2. Информационно - просветительная работа	1-5	
		3. Работа на сайте ДОУ: - размещение информации на сайте - самостоятельное ведение страницы	1-20 1-20	

№	критерии	Показатели стимулирования	процент от оклада	периодичность
Учитель-логопед				
1	Доступность качественно-образовательной и воспитания	1.Превышение плановой наполняемости детей в группах	1-20	1 раз в полугодие
		2. Внедрение здоровьесберегающих технологий: -обеспечение оздоровления, режим закаливания; - занятие коррекционной работой, приобщение к ЗОЖ	1-5	
		3.Охрана жизни и здоровья детей Отсутствие травматизма	1-5	
		4. Участие в семинарах, педагогических советах ДОУ и т.д	1-10	
		5.Позитивная динамика коррекционного развития воспитанников (результаты диагностики)	1-5	
		6. Участие в общественной жизни детского сада, села	1-5	
		7. Создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды в кабинете	1-5	
		8. Внедрение и применение в работе современных образовательных технологий	1-5	
		9. Участие в конкурсах: - МБДОУ; - Районные; - Республиканские; - Всероссийские;	1-3 1-5 1- 8 1-10	
		10.Призовые места в конкурсах: - МБДОУ; - Районные; - Республиканские; - Всероссийские;	1-5 3-10 5-15 1-20	
2.	Методическая и инновационная деятельность	1.Участие в инновационных процессах	1-5	1 раз в полугодие
		2. Разработка дидактических и методических пособий	1-5	
		3. Освоение и внедрение в практику с воспитанниками программы коррекционно-логопедического сопровождения детей	1-5	
		4. Наличие выступлений на методических объединениях, семинарах: -Районных; - Республиканских	1-5 5-10	
		5.Проведение открытых занятий, мастер-классов.	1-5	
		6. Своевременное и качественное ведение документации.	1-5	
3.	Работа с родителями	1.Отсутствие жалоб со стороны родителей	1-5	1 раз в полугодие
		2. Использование нетрадиционных форм в работе с родителями (законными представителями)	1-5	
		3. Привлечение родителей к совместным мероприятиям ДОУ, района	1-5	
		4. Удовлетворенность родителей процессом и результатом НОД педагога	1-5	
4.	Открытость и прозрачность	1.Творческие отчеты и презентации	1-5	1 раз в полугодие
		2. Информационно -просветительная работа	1-5	
		3. Работа на сайте ДОУ: -размещение информации на сайте - самостоятельное ведение страницы	1-20 1-20	

№	критерии	Показатели стимулирования	процент от оклада	периодичность
<i>Педагог-психолог</i>				
1	<i>Доступность качественно-образовательного образования и воспитания</i>	2. Внедрение здоровьесберегающих технологий: -обеспечение оздоровления, режим закаливания; - занятие коррекционной работой, приобщение к ЗОЖ	1-5	1 раз в полугодие
		3. Работа по основам безопасности жизнедеятельности. Отсутствие травматизма	1-5	
		4. Участие на семинарах, педагогических советах ДОУ и т.д	1-10	
		5. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии (количество педагогов, принявших участие в различных конкурсах)	1-5	
		6. Участие в общественной жизни детского сада, села	1-5	
		7. Участие в создании и обновлении предметно-развивающей среды: - в помещении, - на территории	1-5	
		8. Внедрение и применение в работе современных образовательных технологий	1-5	
		9. Участие в конкурсах: - МБДОУ; - Районные; - Республиканские; - Всероссийские;	1-3 1-5 1- 8 1-10	
		10. Призовые места в конкурсах: - МБДОУ; - Районные; - Республиканские; - Всероссийские;	1-5 3-10 5-15 1-20	
		2.	<i>Методическая и инновационная деятельность</i>	
2. Разработка дидактических и методических пособий	1-5			
3. Участие в реализации программы развития ДОУ	1-5			
4. Наличие выступлений на методических объединениях, семинарах: - Районных; - Республиканских	1-5 5-10			
5. Проведение открытых занятий, мастер-классов.	1-5			
6. Своевременное и качественное ведение документации.	1-5			
3.	<i>Работа с родителями</i>	1. Отсутствие жалоб со стороны родителей	1-5	1 раз в полугодие
		2. Использование нетрадиционных форм в работе с родителями (законными представителями)	1-5	

		3. Привлечение родителей к совместным мероприятиям ДОУ, района	1-5	
		4. Удовлетворенность родителей процессом и результатом НОД педагога	1-5	
4.	Открытость и прозрачность	1. Творческие отчеты и презентации	1-5	1 раз в полугодие
		2. Информационно -просветительная работа	1-5	
		3. Работа на сайте ДОУ: - размещение информации на сайте - самостоятельное ведение страницы	1-20 1-20	

Перечень критериев и показателей кладовщика, кастелянши, прачки, дворника, рабочего по текущему ремонту, сторожа, истопника, завхоза, делопроизводителя, повара, пом. повара МБДОУ №13 за интенсивность и высокие результаты работы

Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (% , руб.)
Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	до 50%
Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.	до 50%
Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.	до 50%
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	до 50%
Работа, не входящая в круг основных обязанностей	до 50%

Перечень критериев и показателей младшего воспитателя МБДОУ № 13 за интенсивность и высокие результаты работы

Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (% , руб.)
Высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, антитеррористической защищенности	до 50%
Высокий уровень организации работы по обучению воспитанников культурно-гигиеническим навыкам и навыкам самообслуживания	до 50%
Помощь воспитателю в подготовке к занятиям, в оформлении предметно-развивающей среды	до 50%
Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	до 50%
Высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов и инвентаря	до 50%
Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса.	до 50%
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	до 50%
Работа, не входящая в круг основных обязанностей	до 50%

Порядок исчисления стажа педагогической работы

1. Настоящий порядок исчисления стажа педагогической работы применяется при установлении выплаты за стаж педагогической работы
2. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.
3. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.
4. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтвердить стаж только за период совместной работы в одной организации.
5. В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе в одной организации, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, учитывают показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной отрасли.
6. В стаж педагогической работы засчитывается:
 - 6.1. Педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях, приведенных в Перечне учреждений, организаций и должностей, время работы в которых, засчитывается в педагогический стаж работников образования согласно **пункту 7**.
 - 6.2. Время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в соответствии с Порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации согласно **пункту 8** настоящего Порядка.

7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых, засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учебных заведений, учреждений и организаций	Наименование должностей
--	-------------------------

1	2
<p>Общеобразовательные школы и школы - интернаты всех типов и наименований (начальные, восьмилетние, девятилетние, средние школы и школы - интернаты, школы - детские сады, в том числе вечерние (сменные) и заочные школы, заочные отделения, санаторные школы и школы - интернаты, санаторно - лесные школы, интернаты при школах, школы с продленным днем и группы продленного дня, трехгодичные школы мастеров, школы музыкантских воспитанников, специальные школы и школы - интернаты для детей и подростков, имеющих недостатки в физическом или умственном развитии, специальные школы для детей и подростков, нуждающихся в особых условиях воспитания и т.д.); межшкольные учебно - производственные комбинаты трудового обучения и профориентации учащихся . Музыкальные и художественные школы и школы – интернаты. Суворовские, нахимовские и другие военные специальные средние школы и училища .Логопедические пункты .Детские дома (детские городки и коммуны), детские трудовые и воспитательно - трудовые колонии, детские приемные пункты, приемники - распределители для несовершеннолетних, школы - колонии (независимо от наименования), научные медико - педагогические консультации, институты трудового воспитания <i>Дошкольные учреждения всех типов и наименований (детские сады, ясли - сады, ясли, в том числе колхозные и др.) .Внешкольные детские учреждения (согласно номенклатуре)</i> .Комнаты школьника при клубах, Дворцах культуры и жилищно - эксплуатационных организациях .Средние специальные учебные заведения .Учебные заведения профессионально - технического образования, школы фабрично - заводского обучения и ученичества, школы и учебно - тренировочные подразделения гражданской авиации и другие учебные заведения по подготовке кадров независимо от их наименований . Рабфаки, профшколы, совпартшколы, постоянно действующие курсы (в том числе и заочные). Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, педагоги (всех специальностей), сурдопедагоги, учителя - дефектологи, учителя - логопеды, преподаватели, логопеды, заведующие логопедическими пунктами, воспитатели (воспитатели - руководители), воспитатели - методисты, старшие воспитатели, старшие методисты, методисты (методисты на курсах при условии, если эти курсы являются для них местом основной работы), концертмейстеры, аккомпаниаторы, музыкальные руководители (работники), руководители кружков, культурорганизаторы, массовики, экскурсоводы, старшие тренеры - преподаватели по спорту, пионервожатые, старшие пионервожатые, организаторы пионерской и массовой работы, инструкторы по труду, старшие мастера, мастера (инструкторы) производственного обучения, мастера (инструкторы) производственного обучения вождению, мастера (инструкторы) производственного обучения работе на сельскохозяйственных машинах, мастера (инструкторы) производственного обучения работе на пишущих машинках и другой организационной технике, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, инструкторы по физкультуре, старшие инструкторы - методисты, инструкторы - методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму, руководители физвоспитания, военные руководители, директора, заведующие, начальники, их заместители (помощники) по учебной, учебно - воспитательной, учебно - производственной, воспитательной, культурно - воспитательной, политической части (работе), по производственному обучению, по иностранному языку, по учебно - летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, заведующие учебной, учебно - воспитательной, педагогической частью, заведующие учебной частью по производственному обучению, по иностранному языку, заведующие (начальники) отделами, лабораториями, кабинетами, отделениями, секциями, филиалами, учебно - консультационными пунктами, начальники курсов, циклов, заведующие производственной, педагогической практикой, старшие дежурные по режиму</p>

8. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации:

8.1 Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

8.1.1 Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

8.1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

8.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность :

8.2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 8.1.1. настоящего приложения к Положению;

8.2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

8.2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

8.2.4 Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 8.2 понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в Перечне учреждений, организаций и должностей, время работы в которых, засчитывается в педагогический стаж работников образования .

8.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 8.1. и 8.2. настоящего приложения к Положению, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка): преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) в углубленном изучении отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;
методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных; преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

8.4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

8.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

8.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

8.7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

8.9. Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении [пункта 8.2](#), понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в Перечне учреждений, организаций и должностей, время работы в которых, засчитывается в педагогический стаж работников образования.

Показатели премирования

№ п/п	За что устанавливается	Размер премии
1.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде /снижение заболеваемости, отсутствие травматизма, отсутствие жалоб и наличие благодарности со стороны родителей/	до 100% к должностному окладу
2.	Досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в воспитательной работе в соответствующем периоде (высокие показатели качества знаний воспитанников в конце учебного года, участие детей в мероприятиях ДОУ, городских, республиканских)	до 100% к должностному окладу
3.	Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения	до 100% к должностному окладу
4.	Высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года /использование инновационных методов в работе с детьми./	до 100% к должностному окладу
5.	Организация качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 100% к должностному окладу
6.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения /участие в мероприятиях ДОУ, городских, республиканских/	до 100% к должностному окладу
7.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	до 100% к должностному окладу
8.	Качественная подготовка и своевременное представление отчетности	до 100% к должностному окладу
10.	Особые заслуги работника перед учреждением	до 100% к должностному окладу
11.	Итоги выполнения работ, не входящих в круг должностных обязанностей	до 100% к должностному окладу

Размеры выплат зависят от экономии фонда оплаты труда и могут устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, нагрузке , или в фиксированной сумме.

Решение о выплатах премий решается комиссией персонально в отношении каждого работника

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 355657241185316324136411458373773346058785353931

Владелец Сулова Ольга Николаевна

Действителен с 31.10.2022 по 31.10.2023