I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №15 «Сказка» городского округа «город Кизляр»» (далее МКДОУ д/с №15)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Гаджимурадова А.С. (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Мелишак М.А.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом ППО.

По согласованию с выборным органом ППО учреждения (ч.3. ст. 8 ТК РФ), прежде всего, производятся:

- распределение учебной нагрузки, утверждения графика работы;

* установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из компенсационного и стимулирующего фондов;
* утверждение должностных обязанностей работников;
* утверждение графиков отпусков;
* изменение существенных условий труда.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу по 2025 год включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРа

 2. Стороны договорились, что:

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

 2.2. Работодатель обязуется:

 2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

 - предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

 - проработавшие в организации свыше 10 лет;

 - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

 - одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

 - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

 - награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

 - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации 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 учетом его состояния здоровья (часть3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.(Приложение 1)

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

а) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям, воспитателям, педагогам-психологам, методистам;

б) норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям-логопедам, логопедам;

в) норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителям;

г) норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается инструкторам по физической культуре.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогом в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагога больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить педагога с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.8. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.9. Продолжительность рабочей недели - пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами.

3.11. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

3.13.. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.14. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

Для педагога, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Воспитатели, старшие воспитатели, инструкторы по физической культуре, музыкальные руководители, педагоги-психологи, логопеды (учителя-логопеды) - имеют отпуск продолжительностью в 42 календарных дня (см. постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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 (статья 122 ТК РФ).

3.17. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.19. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда \_7\_ дней;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 2коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.22. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее 3х календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного отпуска в число календарных дней отпуска не включаются.

- Для обеспечения условии позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, разрешить предоставить женщинам имеющих детей в возрасте до 14 лет и детей инвалидов до 16 лет(освобождение по их просьбе, от привлечения к сверхурочным работам в выходные дни, предоставление отпусков в удобное для них время)

- Женщинам состоящим на учете в женской консультации( по беременности) разрешить посещать врачей в установленное для них время по заявлению с сохранением заработной платы и кормящим матерям – на время кормления до 1.5лет.

- Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

- Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время . (осн. ст. 267 ТК РФ)

- Работникам совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня на время прохождения сессий.

- Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

 Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери и др. лицам согласно ст. 263 ТК РФ предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью – 14 календарных дней. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенос этого отпуска на следующий год не допускается.

- работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. (Осн. ст. 258 ТК РФ). Запрещается направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение их к работе в нерабочие праздничные и выходные дни (осн. ст. 259.( ТК РФ).

- Для обеспечения условий позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, разрешить предоставить женщинам имеющим детей в возрасте до 14 лет и детей инвалидов до 16 лет (освобождение по их просьбе, от привлечения к сверхурочным работам в выходные дни, предоставление отпусков в удобное для них время.

- Работнику, имеющему 3х и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять по их желанию в удобное для них время. (ФЗ глава 41 ТК РФ ст 262.2)

3.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.24. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.25. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

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

- в связи с переездом на новое место жительства – 1\_ календарный день;

- для проводов детей на военную службу – от 3 до 5 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – от 3 до 5 календарных дней;

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

 - рождения ребенка от 3 до 5 календарных дней;

 - бракосочетания детей работников от 3 до 5 календарных дней;

 - бракосочетания работника от 3 до 5 календарных дней;

 - похорон близких родственников от 3 до 5 календарных дней;

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.27.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.27.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: до 10-го, до 25-го числа месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

* при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
* при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
* при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10\_% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении №3\_к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через Положение о стимулирующих выплатах (Приложение № 4)

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положение №7) образовательной организации.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются приложением № 11\_ к коллективному договору.

V. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

5.2.5. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.6. Компенсировать работникам оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях.

5.2.7. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

VI. Охрана труда и здоровья

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (Приложение 5).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 9коллективного договора.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.(Приложение 6)

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 1000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника. Приложение (12)

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

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо 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 о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. 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», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

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

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

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

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

* учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
* согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

* принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
* составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
* принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
* определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
* формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

* сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
* представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
* распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
* утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
* установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
* распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в положении, содержащем нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
* временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

* сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

 9. Работодатель обязуется:

 9.1**.** Совместно с учетом мнения выборного органа представителя коллектива определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, в возрасте от 25 до 65 лет. ( абзац 4 пункта «в» Указ Президента РФ от 07.05.2012г. №599 «О мерах реализации государственной политики в области образования и науки),перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

 9.2. Направлять работников на дополнительное профессиональное образование по профилю не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

 9.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

 9.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, 8 программам специалитета или программам магистратуры, осваивающим программы кадров в аспирантуре (адъюнктуре) получающим среднее профессиональное образование при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-177 ТК РФ.

 9.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст.173- 177 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 образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

 9.6. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности), в том числе работников в возрасте от 25 до 65 лет. ( абзац 4 пункта «в» Указ Президента РФ от 07.05.2012г. №599 «О мерах реализации государственной политики в области образования и науки)

 9.7. Создавать (выделять) квотируемые рабочие места для приема на работу инвалидов и иных граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с установленной органом местного самоуправления квотой.

X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Приложение к коллективному договору №1

**Согласовано: Утверждаю:**

председатель ППО Заведующий МКДОУ д/с №15

\_\_\_\_\_\_\_\_ Мелишак М.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гаджимурадова А.С.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20 г «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20 г

Правила

 **внутреннего трудового распорядка**

**МКДОУ Д/С №15**

**на 2022-2025гг**

 1.Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации граждане имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

1.2. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка (далее – Правила).

Настоящие Правила – локальный нормативный акт организации, регламентирующей в соответствии с федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Правила имеют целью способствовать организации труда, укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности производства.

1.3. Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), иными законами, коллективным и трудовым договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методам убеждения, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного взыскания.

1.4. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящими Правилами – совместно с профсоюзным комитетом организации или иным представительным органом работников.

2. Прием и увольнение работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения с работодателем трудового договора, который заключатся в письменной форме, не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ст. 63 ТК РФ).

2.2. В трудовом договоре указываются (ст. 57 ТК РФ):

* фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, существенные условия трудового договора;
* место работы (с указанием структурного подразделения);
* дата начала работы;
* наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
* права и обязанности работника;
* права и обязанности работодателя;
* характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях;
* режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК РФ):

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
* документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
* медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в МКДОУ д/с№15 «Сказка».

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Запрещается при приеме на работу требовать документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы.

2.4. При заключении трудового договора:

* оформляется заявление лица, поступающего на работу, на имя руководителя МКДОУ д/с №15
* издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под расписку;
* оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров; автобиография; копии документов об образовании, квалификации, профподготовке; медицинское заключение об отсутствии противопоказаний; выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении).

2.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо срока, установленного трудовым договором. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором ст.61 ТК РФ).

2.6. На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) работодателя, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (ст. 68 ТК РФ).

2.7. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин, то трудовой договор аннулируется (ст.61 ТК РФ).

2.8. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу руководитель МКДОУ д/с №15

:

* знакомит работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности;
* знакомит его с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим в МКДОУ д/с №15
* инструктирует по вопросам охраны труда, производственной санитарии, гигиены труда, противопожарными правилами, по другим правилам охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей.

2.9. На всех работников, проработавших в МКДОУ д/с №15

 свыше пяти дней, заводятся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством (ст. 66 ТК РФ).

* Трудовые книжки хранятся у руководителя МКДОУ д/с №15

наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих недоступность к ним посторонних лиц.

2.10. Срок испытания работника при приеме на работу не может превышать трех месяцев, в отдельных случаях – шести месяцев. Условия об испытании должны быть указаны в трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливаются для (ст. 70 ТК РФ):

* беременных женщин;
* лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
* лиц, окончивших образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение 1 года;
* лиц, принимаемых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК РФ).

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (ст. 71 ТК РФ).

2.11. Перевод работника на другую постоянную работу производится только с его письменного согласия (ст. 72 ТК РФ) за исключением случаев, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем, в том числе частичным).

2.12. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать

работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (ст. 80 ТК РФ).

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

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

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя только в соответствии со ст. 81 ТК РФ. При этом высвобождающиеся работники в связи с ликвидацией или осуществлением мероприятий по сокращению численности штатов, имеют льготы и компенсации в соответствии со ст. 178-180 ТК РФ. О предстоящем высвобождении работники предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

2.13. В день увольнения руководитель МКДОУ д/с №15обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. При этом причина увольнения должна быть указана в точном соответствии с формулировками действующего трудового законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона (ст. 66 ТК РФ).

Днем увольнения считается последний день работы (ст. 77 ТК РФ).

3. Обязанности администрации МКДОУ д/с №15

Администрация МКДОУ д/с №15

обязана:

3.1. Организовать труд воспитателей, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

3.2. Закреплять за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создавать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещение в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение; хранить верхнюю одежду работников.

3.3. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии.

Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников ДОУ и детей. Возмещать вред, причиненный работниками в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.4. Обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями для организации эффективной работы.

3.5. Осуществлять контроль над качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

3.6. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы МКДОУ д/с №15 поддерживать и поощрять лучших работников.

Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

3.7. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.

3.8. Своевременно предоставлять отпуска работникам МКДОУ д/с №15 в соответствии с утвержденным на год графиком.

3.9. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленным ТК РФ.

3.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

4. Обязанности работников МКДОУ д/с №10. Работники МКДОУ д/с №15

обязаны:

4.1. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей.

Выполнять правила внутреннего трудового распорядка МКДОУ д/с №10, соответствующие должностные инструкции, обязанности, возложенные на него трудовым договором.

4.2. Систематически повышать свою квалификацию.

4.3. Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации.

Соблюдать правила противопожарной безопасности.

4.4. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

4.5. Беречь имущество МКДОУ д/с №15, соблюдать чистоту в закрытых помещениях. Рационально расходовать электроэнергию, тепло и воду.

4.6. Проявлять заботу о воспитанниках МКДОУ д/с №15 быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.

4.7. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями воспитанников МКДОУ д/с №15

4.8. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

5. Рабочее время и его использование

5.1 МКДОУ д/с №15 устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели.

5.2. Расписание уроков и занятий составляется администрацией МКДОУ д/с №15 исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и воспитанников.

5.3. Педагогическим и другим работникам запрещается:

* изменять по своему усмотрению расписание уроков и занятий и график работы;
* отменять, удлинять, или сокращать продолжительность уроков, занятий и перерывов (перемен) между ними.

5.4. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях по согласованию с администрацией МКДОУ д/с №15. Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии воспитанников.

5.5. Администрация МКДОУ д/с№ 15 организует учет неявки на работу и уход с нее всех работников МКДОУ д/с№15.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день невыхода на работу.

6. Поощрение за успехи в работе

6.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

* объявление благодарности;
* выдача премии;
* награждение ценным подарком;
* награждение почетной грамотой;
* представление к званию «лучшего по профессии».

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

Поощрения объявляются приказом руководителя МКДОУ д/с№15» и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

6.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания, а также преимущества при продвижении по службе. За особые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ):

* замечание;
* выговор
* увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника (ст. 193 ТК РФ).

До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания.

7.3. Взыскание объясняется приказом по МКДОУ д/с№15.

Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объясняется под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

7.4. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

7.5. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Руководитель МКДОУ д/с№15 . Вправе снять взыскание досрочно по собственной инициативе, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник (ст. 194 ТК РФ).

7.8. Педагогические работники МКДОУ д/с№15, в обязанности которых входит выполнение обучающих и воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81 ТК РФ). К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работу, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога.

7.9. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным поступком и применением мер физического или психического насилия производятся без согласования с профсоюзным органом.

7.10. Увольнение в порядке дисциплинарного воздействия может быть применено в случаях:

* неоднократного неисполнения работниками без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
* однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
* прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
* появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
* других нарушений работников трудовых обязанностей, предусмотренных ст. 81 ТК РФ.

8. Охрана труда

8.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности (ст. 211 ТК РФ).

8.2. Каждый работник имеет право на (ст. 219 ТК РФ):

* рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
* обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
* обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
* получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
* отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
* обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
* личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагается на работодателя.

Работодатель в области охраны труда обязан обеспечить выполнение ст. 211 ТК РФ:

* безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
* применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
* соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
* режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов Российской Федерации;
* приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
* обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
* недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
* организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
* проведение оценки условий труда в организации;
* недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
* предоставление органам государственного управления охраной труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
* принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
* расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
* беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
* обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* ознакомление работников с требованиями охраны труда;
* разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного органа инструкций по охране труда работников.

8.4. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

* соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
* немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
* проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.4. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

8.5. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя (ст. 223 ТК РФ).

8.6. Все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 225 ТК РФ).

8.7. Оплата труда

 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: до 10-го, до 25-го числа месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Приложение к коллективному договору №2

**Согласовано: Утверждаю:**

председатель ППО Заведующий МКДОУ д/с №15

\_\_\_\_\_\_\_\_ Мелишак М.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гаджимурадова А.С.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20 г «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20 г

Перечень

Профессий дающих право на дополнительный отпуск и доплату за вредные условия труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование должности | Размер доплат | Дополнительный отпуск |
| 1 | Повар | 12% | 7 дней |
| 2 | Помощник повара | 12% | 7 дней |
| 3 | Кухонный рабочий | 12% | 7 дней |
| 4 | Рабочий по стирке и ремонту белья с применением моющих средств | 5% | 7 дней |
| 5 | Уборщик служебных помещений | 5% | 7 дней |
| 6 | Младший воспитатель | 5% | 7 дней |
|  |  |  |  |

Приложение к коллективному договору №3

**Согласовано: Утверждаю:**

председатель ППО Заведующий МКДОУ д/с №15

\_\_\_\_\_\_\_\_ Мелишак М.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гаджимурадова А.С.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20 г «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20 г

Приказ № 51 от 15.04.2019

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**Об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад№15 «Сказка» городского округа «город Кизляр»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада №15 «Сказка» городского округа «город Кизляр» (далее-учреждение). Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан», Постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009г. № 264, Постановлением администрации городского округа «город Кизляр» от 04.04.2019г. №313, Постановлением Правительства Республики Дагестан от 5 ноября 2019г. №280,Распоряжением Администрации городского округа «город Кизляр» № 264 от 29.12.2021 г. «О внесении изменений в Положения об оплате труда», с Постановлением Правительства РД от 17.08.2021 г.№ 213.

Положение применяется при определении размера заработной платы работников учреждения и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений и специалистов учреждений, устанавливаемых на основе утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и критериям установления;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат симулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами (соглашениями), локальными нормативными актами (положениями) в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами учреждения и настоящим Положением с учетом решения представительного органа работников (профсоюза).

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих учреждения, по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 года № 264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями на 5 ноября 2019 года (Постановление Правительства Республики Дагестан от 5 ноября 2019г.№280)), Постановлением администрации городского округа «город Кизляр» от 04.04.2019г. №313, Постановлением Правительства Республики Дагестан от 5 ноября 2019г. №280,Распоряжением Администрации городского округа «город Кизляр» № 264 от 29.12.2021 г. «О внесении изменений в Положения об оплате труда», с Постановлением Правительства РД от 17.08.2021 г.№ 213.

1.4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, социального обслуживания населения и культуры, определяются согласно положениям об оплате труда работников учреждений соответствующих видов экономической деятельности, а компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с настоящим Положением.

* 1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.
	2. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.
	3. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда (в том числе оклад (должностной оклад) или ставка заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.
	4. Финансовое обеспечение расходных обязательств городского округа, связанных с реализацией настоящего Положения, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций учреждения, а также на предоставление учреждению субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам на соответствующий финансовый год.

 1.10. В случаях, когда месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

1.11. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по работе, выполняемой в порядке совместительства, производится раздельно.

1. **Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, размеры повышающих коэффициентов к окладам отдельных работников и критерии их установления**
	1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей высшего и дополнительного профессионального образования) устанавливаются в следующих размерах:
		1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы(рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1-й квалификационныйуровень | младший воспитатель | 6464 |

2.1 2. профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1-й квалификационный уровень | физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый: при наличии I квалификационной категории; при наличии высшей квалификационной категории | 13535 \*14616 \*15787\* |
| 2-й квалификационный уровень | инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер, социальный педагог, тренер- преподаватель:при наличии I квалификационной категории; при наличии высшей квалификационной категории | 14616 \*15787\*17050\* |
| 3-й квалификационный уровень | педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер- преподаватель, воспитатель (за исключением воспитателя дошкольного образования), мастер производственного обучения, методист: при наличии I квалификационной категории;при наличии высшей квалификационной категории; воспитатель дошкольного образования:при наличии I квалификационной категории,при наличии высшей квалификационной категории | 14616\*1578717050 15792\*17053\* 18331 |
| 4-й квалификационный уровень | педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования), старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед):при наличии I квалификационной категории; при наличии высшей квалификационной категории учитель: при наличии I квалификационной категории; при наличии высшей квалификационной категории | 14616\*15787\*17050\* 15792\*17053\*18331\* |



<\*> В оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

2.1.3. Повышающий коэффициент за наличие звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Республики Дагестан», «Народный учитель Российской Федерации» и «Народный учитель Республики Дагестан» увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 8 процентов для всех образовательных организаций, за исключением организаций высшего и дополнительного профессионального образования, а также научных организаций.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному, имеющему наибольшее значение.

2.1.4. Повышающие коэффициенты применяются при исчислении выплат по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Установление повышающих коэффициентов образует новый оклад, и выплаты компенсационного и симулирующего характера исчисляются исходя из нового оклада.

**3. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),**

**СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ**

**СЛУЖАЩИХ, ОБЩЕТРАСЛЕВЫМ**

**ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

 3.1.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, утвержденные постановлением №264 от 18 августа 2009 г.  определяются применительно к ранее установленным им исходя из тарифных разрядов оплаты труда Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждения, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы установлены согласно действующему законодательству.

 3.1.1. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы(рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1-й квалификационныйуровень | делопроизводитель | 8300 |

3.1.2. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы(рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 2-й квалификационныйуровень | Заведующий хозяйством | 7900 |

3.1.3. Размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы(рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1-й квалификационныйуровень | Кладовщик Дворник Уборщик служебных помещений Рабочий по ремонту и обслуживанию здания Сторож | 79007900790079007900 |

3.1 4. Размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 8-й квалификационный разряд  | Повар | 7900 |
| 6-й квалификационный разряд | Помощник повара | 7900 |

3.1 5. Размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1-й квалификационный разряд | Кухонная рабочаяРабочий по ремонту и стирке белья | 79007900 |

**4.Условия оплаты труда руководителя,**

**заместителей руководителя учреждения.**

4.1. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя учреждения принимается главой городского округа «город Кизляр».

Решение о премировании заместителей руководителя принимается руководителем.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению главы городского округа «город Кизляр» может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлением администрации городского округа «город Кизляр».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3 .

Должностные оклады заместителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано учреждение (педагогические работники).

Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается Министерством образования и науки Республики Дагестан.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников 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».

При определении средней заработной штаты работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады) (без учета повышения за работу в сельской местности и специфику работы), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, не предусмотренных системой оплаты труда и материальной помощи) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

Для определения должностного оклада руководителя учреждения вводится коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления исходя из группы по оплате труда.

4.3. Должностной оклад руководителя учреждения исчисляется по следующей формуле:

Орук. = ЗПср х К, где:

Орук. — должностной оклад руководителя;

ЗПср — размер средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения;

К — повышающий коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления.

4.4. Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количества показателей образовательного учреждения (контингент обучающихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.).

Размеры повышающего коэффициента для определения должностного оклада руководителя учреждения по группе оплаты труда и объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательным учреждением, утверждаются постановлением администрации городского округа «город Кизляр».

4.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие увеличения средней величины заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого учреждения, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

4.6. Администрация городского округа «город Кизляр» устанавливает руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера и вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Распределение централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется администрацией городского округа «город Кизляр» с учетом результатов деятельности учреждения.

Премирование руководителей учреждений осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом администрации городского округа «город Кизляр». 

 Премирование заместителей директора учреждения осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом учреждения.

4.7. Руководителям учреждений и их заместителям по согласованию с администрацией городского округа «город Кизляр» разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, но не более 12 часов в неделю.

Определение размеров заработной платы руководителей и заместителей по основной должности и работе по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

**5.Условия осуществления и размеры выплат**

**компенсационного характера**

5.1.В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера: выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к высокогорной, пустынной и безводной местности); выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относится доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в повышенном размере от 4 до 12 процентов оклада, тарифной ставки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости на таких работах.

Доплата устанавливается:

рабочим пищеблоков (повар, кухонный рабочий); рабочим прачечных (рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды, гладильщик); рабочим котельных (истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, слесарь-ремонтник); рабочим водопроводно-канализационной службы (слесарь-сантехник, аппаратчик по химической водоочистке, машинист насосной установки); рабочим хозяйственной службы (газоэлектросварщик, дезинфектор).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

5.3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, для учреждений образования относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации; 

б) доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (данный подпункт не распространяется на директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

г) доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время с 22.00 до 6.00 устанавливается за каждый час работы в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

 д) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

е) выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, устанавливаются в следующих размерах:

**Приложение № 1**

к Положению об оплате

труда работников МКДОУ д/с № 15 «Сказка» от 01.06.2022 г.

Таблица 1

**Перечень и условия установления компенсационных выплат**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование выплаты** | **Комментарии, размеры компенсационных выплат** |
| Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по итогам специальной оценки условий труда |
|  Младший воспитатель | За работу с хлорсодержащими препаратами, дезинфицирующими, чистящими и моющими средствами, разрешенными к применению ( п.1.155, 1.159) | 5% |
| Рабочий по ремонту и стирке белья  | 1.Стирка, сушка, глаженье спецодежды (п. 1.151)2. Стирка белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств (п.1.156)2. Кипячение белья и спецодежды | 5% |
| Шеф-повар, повар | Разделка сырого мяса, рыбы вручную (п.1.154)Работа у горячей плиты по приготовлению пищи (п.1.152) | 12% |
| Кухонный рабочий | Первичная обработка мяса, рыбы (п.1.153)Обработка ведер из-под отходов хлорным раствором(п.1.159)Обработка оборудования, инвентаря с применением химических средств (п.1.155) | 12% |
| Уборщик  | Уборка помещений с применением средств, санузлов с применением дезинфицирующих, чистящих и моющих средств (п.1.155)Уборка санузлов с применением дезинфицирующих средств (п.1.159) | 5% |
| За выполнение сложных работ, производимых во время текушего ремонта, связанных с поднятием тяжестей.За проведение аварийных работ, устранение последствий аварийной ситуации. | до 50% МРОТ |
| Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. | 100% МРОТ |
| За выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда, антитеррористической безопасности. За организацию работ по пожарной безопасности, электробезопасности и теплобезопастноости.  | До 40% МРОТ |
|  За осушествление работ по АИС «Комплектованию»За работу с официальным сайтом ДОУЗа работу с пенсионным фондом по оформлению пенсионных и других документов | До 50% МРОТ |
| За разъездной характер работы | 15% МРОТ |
| За оформительскую работу в детском саду | 15% МРОТ |
| Выплата за работу в ночное время:- сторожам; ст.96 ТК РФ | 15% |
| Выплата за работу в выходные и праздничные дни:- сторожам; ст.111, 112, 153 ТК РФ | не менее, чем в двойном размере |

Таблица 2

**Перечень компенсационных выплат за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей (производятся в случаях их фактического выполнения)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Виды работ, за которые устанавливаются доплаты** | **Максимальный размер доплат(%) от МРОТ**  |
| За совмещение профессий (должностей) за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ. За выполнение обязанностей заведующего детским садом | 100% |
| За выполнение должностных обязанностей председателя ПО учреждения | 10% |
| За выполнение обязанностей руководителя ГМО | 15% |
| За работу по родительской оплате | 10% |
| За работу по пожарной безопасности | 10% |
| За ведение больничных листов | 10% |
| За организацию и контроль питания детей | 10% |
| За работу по охране труда | 10% |
| Оформительская работа учреждения | 10% |
| За работу с сайтом | 10% |
| За выполнение обязанностей контрактного управляющего | 50% |
| Педагогическое наставничество  | 10 % |
| За оказание консультативной помощи педагогическим работникам в работе с ОВЗ | 10% |
| За ведение базы АИС «Зачисление в ОО» | 10% |
| За работу с пенсионным фондом | 10% |
| За выполнение обязанностей инструктора по безопасности | 10% |
| За выполнение работы по антитеррористической безопасности | 10% |
| Работа с одаренными детьми | 10% |

|  |  |
| --- | --- |
| Основание | Размер компенсационных выплат (процентов) |
| 1 | 2 |
| За осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков помощниками воспитателей детских дошкольных учрежденийЗа непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков (помощник воспитателя, няня, санитарка-няня) | 1913 |

 5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

**6.Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера**

 6.1.В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; за стаж непрерывной работы; премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты).

Установление стимулирующих выплат осуществляется органами самоуправления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Орган самоуправления создает специальную комиссию, в которую входят директор учреждения, представители органов самоуправления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению симулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований бюджета городского округа «город Кизляр», предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

6.2.Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ; особый режим работы; непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

6.3.К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования

Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», — 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», — 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», — 10 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

б) симулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения;

6.4. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Директор учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работником учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, умеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Размер исчисления симулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

от 3 до 5 лет — 2 процента;

от 5 до 10 лет — 3 процента;

от 10 до 15 лет — 4 процента;

свыше 15 лет — 5 процентов.

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник умеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

 6.5. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:

официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе; разработку программ кружков и факультативов; официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;  организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов; участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях; создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами; авторские программы разного типа; образцовое содержание кабинета; высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении детским садом (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);  обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса; внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;

качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля;

отсутствие жалоб со стороны работников.

6.6. Работники учреждений премируются:

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан — в размере 10 000 рублей;

Главой Республики Дагестан — в размере 15 000 рублей;

Правительством Российской Федерации — в размере 15 000 рублей; Президентом Российской Федерации — в размере 20 000 рублей;

б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации — в размере 20 000 рублей; ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) — в размере 10 000 рублей;

Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан — в размере 5 000 рублей.

6.7. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, включающее в себя конкретный перечень критериев и размеры выплат стимулирующего характера, утверждается постановлением администрации городского округа «город Кизляр».

На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами самоуправления учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер симулирующих надбавок, порядок расчета и выплаты. Указанный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета городского округа, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять:

для педагогических работников общеобразовательных учреждений - не менее 5 процентов; для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений ; для лиц, занимающих другие должности, не менее 5 процентов.

**7.Другие вопросы оплаты труда**

Работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда оказывается материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных фазовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится: работникам — на основании приказа учреждения; директорам учреждений на основании распоряжения главы городского округа «город Кизляр».

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

 Приложение № 4.

**Согласовано: Утверждаю:**

председатель ППО Заведующий МКДОУ д/с №15

\_\_\_\_\_\_\_\_ Мелишак М.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гаджимурадова А.С.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20 г «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20 г

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников МКДОУ детского сада №15 «Сказка»**

 **городского округа «город Кизляр»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «Об образовании в РФ», постановлением Правительства Республики Дагестан от 27 апреля 2009 года №117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства РД от 8 октября 2009 года №345» «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан».

2. Настоящее Положение определяет механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКДОУ детского сада №15 «Сказка», (далее ДОУ), определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации постановленных задач.

3. Распределение стимулирующей части ФОП осуществляется между всеми работниками ДОУ кроме руководителя учреждения, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

4. Из фонда надбавок не оплачиваются работы, входящие в функциональные обязанности работника.

5. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты труда;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы

премиальные выплаты по итогам работы.

6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие
результаты работы производятся работникам ДОУ за:

- интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

- особый режим работы;

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

7. К выплатам стимулирующего характера за качества выполняемой
работы относятся:

а) Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

- лицам, награжденным знаком лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада);

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение;

б) Стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения

в) Стимулирующие выплаты за общественную работу и мероприятия (с разъяснением конкретных мероприятий и работ).

г) Стимулирующие выплаты по должностям по «критериям» (бланки прилагаются).

8. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам ДОУ за продолжительность педагогической работы в учреждении.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работником учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

от 3 до 5 лет - 2 процента;

от 5 до 10 лет - 3 процента;

от 10 до 15 лет - 4 процента;

свыше 15 лет - 5 процентов.

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

9. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждения за:

• Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе и т.д.;

• Разработку программ кружков и факультативов;

* Официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;
* Организацию внеурочных мероприятий, в том числе социальных проектов;
* Участие педагога в экспериментальной или научно-методической работе, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах;
* Создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профессионального обучения, утвержденных внешними рецензентами;
* Авторские программы разного типа;
* Образцовое содержание кабинета;
* Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
* Качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении учреждения (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы юридического самоуправления и т.д.);
* Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
* Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
* Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;
* Внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
* Качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля;
* Отсутствие жалоб со стороны работников.

10. Выплаты стимулирующей части ФОП носят постоянный характер.

Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

**II. Порядок стимулирования**

11. Постоянные выплаты устанавливаются за качественное исполнение функциональных обязанностей или качественное исполнение возложенных на сотрудника работ и выплачиваются ежемесячно.

12. К постоянным выплатам относятся:

а) Наличие почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада)

б) Педагогический стаж

от 3 до 5 лет - 2 процента;

от 5 до 10 лет - 3 процента;

от 10 до 15 лет - 4 процента;

свыше 15 лет - 5 процентов.

в) Молодые специалисты - стаж работы от 0 до 3 лет -20% оклада

14. Разовые выплаты премии устанавливаются за особые достижения или за выполнение особо важных работ, сложно прогнозируемых в отчетный период, распределяются Комиссией.

1. Размер выплат устанавливается Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения. Председателем Комиссии является руководитель учреждения.
2. Персональный состав Комиссии утверждается решением общего собрания трудового коллектива организации на определенный учебный год. Руководитель учреждения издается приказ «О составе Комиссии по распределению стимулирующих выплат на .... учебный год». Периодичность заседаний Комиссии - (1 раз в месяц). По истечению года утверждается новый состав комиссии.
3. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист на выплату премий отдельным работникам. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

18. С момента ознакомления с решением Комиссии (оценочным листом) в течение трех дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный письменный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника.

19. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ Руководителя учреждения. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения.

**III. Система оценки индивидуальных достижений работников образовательного учреждения.**

20. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

* единые процедура и технология оценивания;
* достоверность используемых данных;

- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

***Критерии для расчёта выплат стимулирующей части***

***фонда оплаты труда воспитателя***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Критерий и его максимальная оценка* | *Наименование и обозначение показателей* | *Максимальный балл* |
| ***1. Качество воспитания***  | ***• Использование комплексных программнового поколения. Общие показатели уровня развития воспитанников организации.***  | До 5 |  |
|  | ***• Материальное, методическое и дидактическое обеспечение программ.*** | ***До 3*** |  |
| **2. *Организация предметно-пространственной среды в групповых помещениях***  |  | ***До 3*** |  |
| **3. *Участие в организационно-методической работе детского сада***  | ***• эпизодически участвует в педсоветах, се­минарах, конференциях;*** | **До 2** |  |
| ***• принимает активное участие в педсоветах, семинарах, во взаимопосещениях;*** | *До 3* |  |
| **4. *Эффективность педагогической работы***  | ***• панорама открытых занятий и режимных моментов:******- на уровне детского сада;*** ***- на уровне города;*** | ***До 5******До 10*** |  |
| ***• усвоение программного материала по высокому и среднему уровням воспитанни­ков*** *организации* ***к концу квартала:******- 50-60%,******- 60-75%,******- 75-85%,*** | **До 3****До 5****До 6** |  |
| ***5. призовое место в конкурсах профессионального мастерства*** | ***на уровне образовательного учреждения******на уровне города******на уровне республики******на федеральном уровне*** | ***До 2******До 5******До 10******До 15*** |  |
| **6. *Участие в меро­приятиях, методических объединениях, конференциях, семинарах*** | ***на уровне образовательного учреждения******на уровне города******на уровне республики******на федеральном уровне*** | ***До 1******До 2******До 3******До 5*** |  |
| **7. *Взаимодействие с семьями воспитанников***  | ***• работа с родителями (беседы, консультации, день открытых дверей, посещение на дому);*** | **До 2** |  |
| 8. Общественная работа и мероприятия |  | До 5 |  |
|  |  |  |  |

***Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда***

***музыкального руководителя***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Критерий и его максимальная оценка*** | ***Наименование и обозначение показателей*** | ***Способ опреде­ления показателя*** |
| ***1.* Организация предметно-развивающей среды в музыкаль­ном зале**  |  | До 5 |
| 2. **Эффективность педагогиче­ской работы**  | **• панорама открытых занятий, развлечений, праздников:****- на уровне детского сада;****- на города;** | До 5До 10 |
| **• усвоение программного материала по высокому и среднему уровням воспитанников** организации **к концу квартала:****- 50-60%,****- 60-75%,****- 75-85%,****- 85% и выше;** | **До 3****До 5****До 10****До 12** |
| **• призовое место в конкурсах профессионального мастерства:****- на уровне детского сада;****- на уровне города;**- на уровне республики; |  До 2До 5До 10 |
| **• Участие в мероприятиях, методических объединениях, конференциях, семинарах:****- на уровне детского сада;****- на уровне города;**- на уровне республики;- на федеральном уровне | До 1До 2До 3До 5 |
| 3. **Взаимодействие с семьями воспитанников**  | **• беседы, консультации, день открытых дверей и т.д.;** | До 3 |
| **• нетрадиционные формы работы с родите­лями (музыкальная гостиная, конкурсы, семейные праздники и т.д.);** | **До 5** |
| **• отсутствие конфликтных ситуаций;** | **До 3** |
| 4. **Ведение общественной работы**  |  | **До 5** |

***Критерии для расчёта выплат стимулирующей части***

***фонда оплаты труда инструктора по физической культуре***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Критерий и его максимальная оценка*** | ***Наименование и обозначение показателей*** | ***Способ опреде­ления показателя*** |
| *1.* **Внедрение инновационных педагогических технологий**  | **• парциальных программ;** | До 1 |
| **• инновационных технологий (ТРИЗ, проектный метод и т.д.);** | *До 1* |
| *2.* **Организация предметно-развивающей среды в спортивном зале**  |  | *До 5* |
| *3.***Эффективность педагогической работы**  | **• панорама открытых занятий, развлечений, праздников:****- на уровне детского сада;****- на уровне города;*****- на уровне республики;******- на федеральном уровне*** | *До 1**До 2**До 3**До 5* |
| **• призовые места в конкурсах профессионального мастерства:****- на уровне детского сада;****- на уровне города;*****- на уровне республики;******- на федеральном уровне*** | *До 2**До 5**До 10**До 15* |
| **• Участие в мероприятиях, методических объединениях, конференциях, семинарах:****- на уровне детского сада;****- на уровне города;*****- на уровне республики;******- на федеральном уровне*** | *До 1**До 2**До 3**До 5* |
| **4.Взаимодействие с семьями воспитанников**  | **• беседы, консультации, день открытых дверей и т.д.;** | **До 3** |
| **• нетрадиционные формы работы с родите­лями (проведение досугов, недели здоровья, семей­ных праздников и т.д.);** | До 3 |
| **5. Общественная работа и мероприятия** | До 5 |

**Критерии для расчёта выплат стимулирующей**

**части фонда оплаты труда педагога-психолога**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерий и его максимальная оценка** | **Наименование и обозначение показателей** | **Способ определения показателя** |
| 1. Организация предметно-развивающей среды  |  | До 5 |
| 2.Эффективность педагогической работы  | А) панорама открытых занятий, масстер-классов, тренингов:- на уровне детского сада;- на уровне города;- на уровне республики;- на федеральном уровне; | До 1До 2 до 3 до 5 |
| Б) успешность проведения психопрофилактических занятий:- качество проведения групповых занятий;- качество проведения индивидуальных занятий; |  До 3До 3До 3 |
| В) успешность проведения психологических консультаций для воспитателей и администрации детского сада; | До 5 |
| Г) призовые места в конкурсах профессионального мастерства:- на уровне детского сада;- на уровне города;- на уровне республики;- на федеральном уровне | До 3До 5 до 10 до 5 |
| Д) участие в мероприятиях, методических объединениях, конференциях, семинарах:- на уровне детского сада;- на уровне района, города;- на уровне республики;- на федеральном уровне | До 1До 2 до 3 до 5 |
| 3. Взаимодействие с семьями воспитанников  | А) нетрадиционные формы работы с родителями; беседы, консультации, дни открытых дверей | До 3 |
| Б) отсутствие конфликтных ситуаций; | До 3 |
|
| 4. Ведение общественной работы  |  | До 5 |

**Критерии для расчёта выплат стимулирующей**

**части фонда оплаты труда логопеду**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерий и его максимальная оценка** | **Наименование и обозначение показателей** | **Способ определения показателя** |
| 1. Организация предметно-развивающей среды  |  | До 8 |
| 2. Эффективность логопедической работы  | •панорама открытых занятий, мастер-классов:- на уровне детского сада;- на уровне района, города;- на уровне республики;- на федеральном уровне | До 1 до 2 до 3 до 5 |
| • успешность проведения логопедических занятий: | До 6До 6 |
| - качество проведения групповых занятий;- качество проведения индивидуальных за­нятий; |
| • призовые места в конкурсах профессионального мастерства:- на уровне детского сада;- на города;- на уровне республики;- на федеральном уровне | До 3 до 5 до 10 до 15 |
| • Участие в меро­приятиях, методических объединениях, конференциях, семинарах:- на уровне детского сада;- на уровне города;- на уровне республики;- на федеральном уровне | До 1 до 2 до 3 до 5 |
| 3. Взаимодействие с семьями воспитанников  | • беседы, консультации, день открытых дверей и т.д.; | До 3 |
| • внешняя оценка деятельности (результаты опроса родителей) | До 4 |
| 4. Ведение общественной работы  |  | До 5 |

**Критерии для расчёта выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителю заведующей по воспитательно-методической работе**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Критерий и его максимальная оценка** | **Наименование и обозначение показателей** | **Способ оп­ределения показателя** |
| 1. Эффективность руководства воспитательной работы | А) выполнение плана внутрисадовского контроля | До 3 |
| Б) плана воспитательной работы;  |  До 3 |
| В) высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; |  До 3 |
| Г) создание информационной базы, объединяющих различные вариативные формы дошкольного воспитания; | До 3 |
| Д) Развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-- экспериментальной работе, конкурсах, конференциях):- на городском уровне;- на уровне республики;- на федеральном уровне | До 2 до 3 до 4 |
| 2. Организация работы методического кабинета и его оснащение  |  | До 4 |
| 3. Взаимодействие с семьями воспи­танников  | А) Работа с родителями (беседы, консультации, анкетирование, родительские собрания и т.д.) | До 2 |
| Б) Организация нетрадиционных форм paботы с родителями | До 3 |
| 4. Участи в городских мероприятиях, методических объединениях, конференциях, семинарах  | - на уровне города;- на уровне республики;- на федеральном уровне | До 2До 3До 5 |
| 5. Ведение общественной работы  |  | До 5 |

**Оценочный лист по ежемесячной стимулирующей оплате труда**

**Заместитель по АХЧ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/р | Критерии | Макси­мальный балл | Само­оценка |
| **Критерий 1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях лицея** |
| 1. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений | До 10 |  |
| 2. | Количество предписаний органов Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Ростехнадзора, охраны труда по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом:• уменьшилось• нет предписаний | До 2До 5 |  |
| 3. | Организация выполнения требований по охране труда и отсутствие травматизма | До 5 |  |
| 4. | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности | До 5 |  |
| 5. | Качественная подготовка и организация ремонтных работ | До 5 |  |
| 6. | Выполнение общественных поручений | 1за каждое  |  |
| **Критерий 2. Обеспечение учета материальных средств и их сохранности** |
| 1. | Работа по развитию учебно-материальной базы организации | До 5 |  |
| 2. | Сохранность материальных ценностей | До 10 |  |
| 3. | Благоустройство и озеленение помещений учреждения и пришкольной территории | До 5 |  |
| 4. | *Награды* |  |  |
| 5. | *Общественная работа и мероприятия* | До 4 |  |

***СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ***

*оценки выполнения утвержденных критериев и показателей*

*результативности и эффективности работы работников образовательного учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на выплату поощрительных*

*выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы за*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

***(указывается период работы)***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Должность, фамилия, имя, отчество работника** | **Сумма баллов по критериям** |
|  |  | max | выполнено | утверждено |
| **1.** |  |  |  |  |
| **2.** |  |  |  |  |
| **3.** |  |  |  |  |
| **4.** |  |  |  |  |
| **5.** |  |  |  |  |
| **6.** |  |  |  |  |
| **7.** |  |  |  |  |
| **8.** |  |  |  |  |
| **9.** |  |  |  |  |
| **10.** |  |  |  |  |
| **11.** |  |  |  |  |
|  | **Всего** |  |  |  |

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

**Руководитель /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/**

 Подпись ФИО

Приложение к коллективному договору №5

**Согласовано: Утверждаю:**

председатель ППО Заведующий МКДОУ д/с №15

\_\_\_\_\_\_\_\_ Мелишак М.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гаджимурадова А.С.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20 г «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20 г

**СОГЛАШЕНИЕ**

**ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Администрация и комитет профсоюза МКДОУ д/с №15 заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022 г руководство образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Содержание мероприятий | Срок выполнения | Ответст венный | Отметка овыполнеНИИ |
|  | РАБОТОДАТЕЛЬ: |  |  |  |
| 1 | Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом «Об основах охраны труда в РФ | Пост. | Завед. |  |
| 2 | Приобретает для ДОУ учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки по охране труда. | Пост. | Уполн омоч. |  |
| 3 | Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда. | По мере необход-ти |  |  |
| 4 | Своевременно проводит обучение работников ДОУ по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения:1.1 Вводный1.2 .На рабочем месте | 1.1.-при приеме на работу1.2.- 2 раза, в год | Зам. зав. по АХЧ |  |
| 5 | Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работников ДОУ | Пост. | Зам. зав. по АХЧ |  |
| 6 | Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, инвентаря, моющих средств, обеспечивает мебелью и оборудованием, необходимых для работы | Пост. | Зам. зав. по АХЧ |  |
| 7 | Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования. Своевременно обеспечивает маркировку оборудования в целях обеспечения безопасности труда. | Пост. | Зам. зав. по АХЧ |  |
| 8 | Обеспечивает своевременную ревизию электроосветительной, отопительной, сантехнической и вентиляционной систем ДОУ и их ремонт. | Пост. | Зам. зав. по АХЧ |  |
| 9 | Обеспечивает своевременную ревизию\* противопожарного оборудования и его замену по мере необходимости. | 2 раза в год | Зам. зав. по АХЧ |  |
| 10 | Обеспечивает своевременную перезарядку огнетушителей | 1 раз в 4 года | Зам. зав. по АХЧ |  |
| 11 | Обеспечивает своевременный замер сопротивления изоляции | 1 раз в год | Зам. зав. по АХЧ |  |
| 12 | Обеспечивает порядок на территории учреждения, строго обозначая и соблюдая требуемые габариты проходов. | Пост. | Зам. зав. по АХЧ |  |
| 13 | Обеспечивает строгий контроль за соблюдением должностными лицами требований охраны труда. | Пост. | Зам. зав. по АХЧ И уполн омоч. |  |
| 14 | Выполняет к 1 октября текущего года все запланированные мероприятия по подготовке ДОУ к зиме. | До 01.10. | Зам. зав. по АХЧ |  |
| 15 | Организует и проводит за счет средств Учредителя периодические медицинские осмотры работников | 2 раза в год | Завед. |  |
| 16 | Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда. | До 01.09. | Завед. |  |
| 17 | Организует обучение ответственного за состояние охраны труда в ДОУ, уполномоченного по вопросам охраны труда, ответственного за ППБ с | По мере необход-ти | Завед. |  |
| 18 | Обеспечивает социальное страхование всех работников | Пост | Уполн омоч. |  |
| 19 | Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении. | По мере необход-ти | Завед. |  |
| 20 | В срок до 1 февраля текущего года проводит анализ травматизма и заболеваемости сотрудников за год. | До 01.02. | Завед. |  |
| 21 | Обеспечивает строгое соблюдение графика отпусков | До 15.12. | Завед. |  |
| 22 | Своевременно оформляет документы по зарплате и больничным | Пост. | Завед. |  |
| 23 | Обеспечивает своевременную разработку и выполнение ежегодного Соглашения по охране труда | До 01.09. | Завед. |  |

 Приложение к коллективному договору №6

**Согласовано: Утверждаю:**

председатель ППО Заведующий МКДОУ д/с №15

\_\_\_\_\_\_\_\_ Мелишак М.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гаджимурадова А.С.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20 г «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20 г

 ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ ВЫДАЕТСЯ БЕСПЛАТНАЯ СПЕЦОДЕЖДА.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № пп | Наименование профессии | Вид СИЗ | Срок |
| 1. | Медицинская сестра | халат ХБ (белый), перчатки резиновые, респиратор для приготовления дезинфицирующего раствора, защитные очки для работы с ультрафиолетовыми облучателями | 12 месяцев |
| 2. | Повар | халат ХБ (белый)косынка или колпакфартук | 12 месяцев |
| 3. | Работник кухни | халат ХБ (белый)косынка или колпакфартук | 12 месяцев |
| 4. | Уборщица | Халат ХБ для уборки в туалетеперчатки резиновыереспиратор | 12 месяцев |
| 5. | Дворник | халат рукавицы | 12 месяцев12 месяцев |
| 6 | Младший воспитатель | Халат ХБ для уборки в туалетеПерчатки резиновыеРеспираторФартук для мытья посудыФартук для раздачи пищи | 12 месяцев |

Приложение к коллективному договору №7

**Согласовано: Утверждаю:**

председатель ППО Заведующий МКДОУ д/с №15

\_\_\_\_\_\_\_\_ Мелишак М.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гаджимурадова А.С.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20 г «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20 г

Положение

 о порядке распределения

премиальных выплат педагогам.

 1. Общее положение

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда на основании Положения о премиальных выплатах.

2. Порядок премирования

 2.1.Премии выплачиваются работникам, находящимся в соответствующих трудовых отношениях с д/сна дату подписания приказа о выплате премии.

 2.2. Премиальные выплаты (единовременные премии), увязывающие систему оплаты труда с какими-либо достижениями, не носящими систематического характера, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода осуществляются по решению директора прогимназии по согласованию с комиссией и в соответствии с Положением о премировании. Премиальные выплаты могут осуществляться по итогам календарного года, полугодия, квартала или месяца. Премиальные выплаты не могут превышать фонда, установленного в смете.

 2.3. Суммы премий максимальным размером не ограничиваются.

 2.4. Условиями премирования являются:

 - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью прогимназии;

– участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

 2.5. Для премирования работников учреждения примерными показателями могу быть следующие виды работ:

– за качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

– за успешное выполнение показателей уставной деятельности;

– за высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;

– за качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности ;

– за особые заслуги работника;

 – за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;

 – за достижение учащимися высоких показателей по итогам их аттестации;

 – за обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

– за подготовку призеров олимпиад, конкурсов;

– за использование здоровье сберегающих технологий;

 – за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

 – за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет прогимназии;

 – за высокий уровень исполнительской дисциплины;

 – за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.);

 – за разработку новых программ, положений для ведения для ведения образовательного процесса;

 – проведение генеральных уборок и содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа;

 – организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности; снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

– за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

- многолетняя и добросовестная работа и в связи с 55 и 60 летним юбилеем;

 2.6. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, премиальные выплаты не назначаются и не производятся.

Приложение к коллективному договору №8

**Согласовано: Утверждаю:**

председатель ППО Заведующий МКДОУ д/с №15

\_\_\_\_\_\_\_\_ Мелишак М.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гаджимурадова А.С.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20 г «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20 г

 .

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**« О порядке установления выплат компенсационного характера к базовым окладам сотрудников МКДОУ д/с № 15 «Сказка»**

**1.Общие положения**

 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений (положение№2 к постановлению Администрации городского округа «город Кизляр» от 29 июля 2009года № 106, в соответствии с законом Республики Дагестан от 7 апреля 2000 года № 25).

1.2. Настоящее Положение вводится в МКДОУ д/с № 15 «Сказка» в целях улучшения производительных и экономических результатов деятельности, повышения качества образовательного и воспитательного процесса.

**2. Порядок установления выплат из компенсационной части фонда оплаты труда.**

2.1. Установление выплат из средств компенсационной части фонда оплаты труда осуществляется руководителем учреждения на основании настоящего Положения.

2.2. Все виды доплат устанавливаются в соответствии с данным Положением и оформляются при ежегодной тарификации приказом руководителя учреждения, в котором указывается за выполнение какой дополнительной работы или за какую работу, производимую в особых условиях работнику устанавливаются выплаты.

2.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда - от 5 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.4. К заработной плате работников муниципальных учреждений выплачиваются:

- процентные надбавки за стаж работы в учреждении;

- выплаты в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ.

2.5. Доплаты за дополнительную работу, не входящие в круг основных обязанностей работников производятся в следующем порядке:

2.5.1. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом включается: проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация работы по озеленению и привлечению к трудовой деятельности воспитанников. Размеры доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, определяются согласно перечню дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в круг должностных обязанностей работников (таблица 2).

2.5.2. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности времени отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора, с учетом объема дополнительной работы.

2.6. Размер доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников и порядок их установления определяется образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

Таблица 1

**Перечень обязательных компенсационных выплат за работу, производимых в особых условиях**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Виды работ, производимых в особых условиях, за которые устанавливаются доплаты** | **Максимальный размер доплат (%), до** |
| 1 | За работу с неблагоприятными условиями труда: с тяжелыми и вредными условиями труда (при наличии аттестации рабочего места) | До 12% |
| 2 | За работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни  | Не менее одинарной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе неполный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени:- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за каждый час, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.По желанию работника, работавшего в выходной или 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. |

Таблица 2

**Перечень компенсационных выплат за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей (производятся в случаях их фактического выполнения)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Виды работ, за которые устанавливаются доплаты** | **Максимальный размер доплат (%), до** |
| За совмещение профессий (должностей) за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ. За выполнение обязанностей заведующего детским садом | 100 |
| Ведение финансовой документации (по заработной плате, составление сметы, штатного расписания, тарификации, приказов) | 10 |
| За выполнение должностных обязанностей председателя ПО учреждения | 10 |
| За выполнение обязанностей руководителя ГМО | 15 |
| За работу по родительской оплате | 10 |
| За работу по пожарной безопасности | 10 |
| За ведение больничных листов | 10 |
| За организацию и контроль питания детей | 10 |
| За работу по охране труда | 10 |
| Оформительская работа учреждения | 10 |
| За работу с сайтом | 10 |
| За выполнение обязанностей контрактного управляющего | 100 |
| Педагогическое наставничество  | 10  |
| За оказание консультативной помощи педагогическим работникам в работе с ОВЗ | 10 |
| За ведение базы АИС «Зачисление в ОО» | 10 |
| За работу с пенсионным фондом | 10 |
| За выполнение обязанностей инструктора по безопасности | 10 |
| За выполнение работы по антитеррористической безопасности | 10 |
| Работа с одаренными детьми | 10 |

**3. Условия и порядок отмены выплат из компенсационной части фонда оплаты труда.**

3.1. Решение о снижении размера выплат из компенсационной части фонда оплаты труда учреждения, а также их отмене, принимается администрацией учреждения в порядке, установленным действующим трудовым законодательством, и оформляется приказом заведующего МКДОУ д/с № 15 «Сказка».

3.2. Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;

- окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых были установлены доплаты;

- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;

- принятия руководителем учреждения решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;

- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах и надбавках, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;

- не выполнения возложенных обязанностей;

- ухудшение качества работы по основной должности;

- в связи с изменением (облегчением) условий труда;

- изменение фонда оплаты труда;

- по другим причинам, признанными существенными, для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты.

Приложение к коллективному договору №9

**Согласовано: Утверждаю:**

председатель ППО Заведующий МКДОУ д/с №15

\_\_\_\_\_\_\_\_ Мелишак М.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гаджимурадова А.С.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20 г «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20 г

План улучшения условий охраны труда и

оздоровительно-профилактических мероприятий.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | мероприятия | сроки | категория работников | ответственные |
| 1 | Медицинский осмотр | ежегодно | мед.сестра | администрация |
| 2 | Санитарно- гигиеническое обучение | один раз в год | все работники | мед.сестра |
| 3 | Прививки до наступления эпидемии гриппа | ежегодносентябрьмарт | все работники | мед.сестра |
| 4 | Организация летнего отдыха для сотрудников | ежегодно | работники | ППО |
| 5 | Походы выходного дня | 1 раз в квартал | мед.сестра | ППО |
| 6 | Группа здоровья | в течение года | все работники | ППО |
| 7 | Организация горячего питания | постоянно | все работники | администрация |
| 8 | Пятиминутка, зарядка до начало работы | ежедневно | все | физ. инструктор |
| 9 | Участие в общегородских спартакиадах | По мере проведения | работники | администрация |
| 10 | Пропаганда здорового образа жизни | постоянно | все работники | мед.сестра. |

Приложение к коллективному договору №10

**Согласовано: Утверждаю:**

председатель ППО Заведующий МКДОУ д/с №15

\_\_\_\_\_\_\_\_ Мелишак М.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гаджимурадова А.С.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20 г «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20 г

**Организационно – технические мероприятия по улучшению условий охраны труда (ОТ) МКДОУ  д/с15**

 **на 2022-2025 учебный год.**

 **Цель:**создать условия для личной безопасности всех участников образовательного процесса.

**Задача:** формирование у работников и воспитанников ДОУ ответственного отношения к вопросам личной безопасности и безопасности окружающих.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятие** | **Сроки проведения** | **Ответственный** | **Отметка о выполнении** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Издание приказов:о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы;назначение ответственных за служебные помещения;назначение ответственного по ОТ;создание комиссии по ОТ;создание комиссии по расследованию несчастных случаев | Август      Январь | Заведующая |   |
| 2 | Выборы уполномоченных (доверенных) лиц по ОТ (на общем собрании коллектива) | Январь | ЗаведующаяПредседатель профсоюзного комитета |   |
| 3 | Общий технический осмотр здания, территории, кровли, ограждений | Январь,май,август | Ответственный по безопасности Комиссия по ОТ |   |
| 4 | Заключение соглашений по ОТ между администрацией и профсоюзным комитетом | Январь | Заведующая.Председатель профсоюзного комитета |   |
| 5 | Обучение работников безопасным методам работы, правилам ОТ. | Март,апрель | Ответственный по безопасности |   |
| 6 | Обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами. | Август | Ответственный по безопасности |   |
| 7 | Проведение инструктажей на рабочих местах | Два раза в год | Ответственный по безопасности |   |
| 8 | Регулярная проверка рабочих мест с целью контроля за соблюдением работниками правил техники безопасности, норм ОТ | Два раза в год | Ответственный по безопасности. |   |
| 9 | Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи | Два раза в год. |  медсестра |   |
| 10 | Содержание территории, здания, помещений в порядке. Соблюдение норм ОТ. Своевременное устранение причин, несущих угрозу жизни и здоровью работников и воспитанников | Постоянно | Комиссия по ОТ, ответственный по ОТ |   |
| 11 | Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры | Один раз в месяц | По договору |   |
| 12 | Проведение аттестации персонала на знания охраны труда. | Один раз в год | Заведующая  |  |

Приложение к коллективному договору №11

**Согласовано: Утверждаю:**

председатель ППО Заведующий МКДОУ д/с №15

\_\_\_\_\_\_\_\_ Мелишак М.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гаджимурадова А.С.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20 г «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20 г

**План**

Мероприятий по организации пожарной безопасности

МКДОУ д/с № 15 На 2022– 2025 гг.

**Цель**: создать условия для личной безопасности всех участников образовательного процесса.

**Задачи**: формирование у работников и воспитанников МКДОУ ответственного отношения к вопросам личной безопасности и безопасности окружающих.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятия** | **Сроки проведения** | **ответственный** | **Отметка о выполнении** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | Издание приказов:- о назначении ответственного за пожарную безопасность;- создание ДПД;- установление противопожарного режима | Январь | Заведующая Гаджимурадова А.С. |  |
| 2 | Провести инструктажи с руководством и персоналом в МКДОУ по обучению мерам пожарной безопасности и действиям на случай возникновения пожара или ЧС.  | Один раз в шесть месяцев | Ответственный по безопасности Белоусова Л.П. |  |
| 3 | Организовать и провести работу по подготовке МКДОУ к осенне-зимнему отопительному сезону.  | Сентябрь-октябрь. | Ответственный по безопасности Дробот А.В. |  |
| 4 | Принять участие в организации и проведении пожарно-профилактической операций «Ёлка», «Отдых». | Декабрь, май-сентябрь. | Ответственный по безопасности Дробот А.В.Заведующая Гаджимурадова А.С. |  |
| 5 | Регулярное оформление наглядной агитации по пожарной безопасности | постоянно | Ответственный побезопасности Дробот А.В. |  |
| 6 | Устранение замечаний по предписаниям пожарного надзора | В течение года | Заведующая Гаджимурадова А.С.Ответственный по безопасности Дробот А.В. |  |
| 7 | Практические занятия по отработке плана эвакуации на случай возникновения пожара | СентябрьДекабрьМай. | Ответственный по безопасности Дробот А.В.ЗаведующаяГаджимурадова А.С. |  |
| 8 | Организовать экскурсии дошкольников образовательного учреждения в пожарную часть с показом пожарной техники и встреч с личным составом. | март | Ответственный безопасности., Белоусова Л.П. воспитатель подготовительной группы  |  |
| 9 | Проверка сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования | Первый квартал | Заведующая Гаджимурадова А.С. |  |
| 10 | Проверка работоспособности огнетушителей и их перезарядка | В течение года | Ответственный по безопасности Белоусова Л.П.Заведующая Гаджимурадова А.С. |  |
| 11 | Проверка исправности электрических розеток, выключателей, техническое обслуживание электросетей | Постоянно  | Ответственный по безопасности Дробот А.В..ЗаведующаяГаджимурадова А.С.Рабочий по комплексному ремонту и Эксплуатации здания Белолапенко А.А. |  |
| 12 | Контроль за соблюдением правил пожарной безопасности на рабочем месте, проверка противопожарного режима | постоянно | Ответственный по безопасности Дробот А.В.ЗаведующаяГаджимурадова А.С. |  |
| 14 | Соблюдение правил пожарной безопасности при проведении массовых мероприятий |  постоянно | Ответственный по безопасности Дробот А.В. Заведующая Гаджимурадова А.С. |  |
| 15 | Изучение с воспитанниками правил пожарной безопасности | постоянно | Ответственный по безопасности Белоусова Л.П. |  |
| 16 | Приобретение дидактических игр, демонстрационных, наглядных пособий, методической, детской художественной литературы по правилам пожарной безопасности. | постоянно | Заведующая Гаджимурадова А.С.Заместитель заведующей по ВМР Белоусова Л.П. |  |

Приложение к коллективному договору №12

**Согласовано: Утверждаю:**

председатель ППО Заведующий МКДОУ д/с №15

\_\_\_\_\_\_\_\_ Мелишак М.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гаджимурадова А.С.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20 г «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20 г

Перечень оснований предостановления материальной помощи работникам и ее размеры

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Наименование разовых выплат и условия их предоставления | размер премий (руб) |
| 1 | Работникам МКДОУ к юбилейным датам 45,50,55,60,65,70 | 1000 |
| 2 | Материальная помощь работникам МКДОУ в связи: - с длительным лечением в стационаре с оперативным вмешательством - со смертью члена семьи (муж.жена, родители, дети) | 10001000 |

Приложение к коллективному договору №13

**Согласовано: Утверждаю:**

председатель ППО Заведующий МКДОУ д/с №15

\_\_\_\_\_\_\_\_ Мелишак М.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гаджимурадова А.С.

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_ 20 г «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_20 г

**Досрочное назначение трудовой пенсии**

**по старости лицам, осуществлявшим**

**педагогическую деятельность**

Список работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости.

Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается

в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии

по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность

в государственных и муниципальных учреждениях для детей,

в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона

"О трудовых пенсиях в Российской Федерации"\*

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должностей** | **Наименование учреждений** |
| 1. | 2. |
| Директор (начальник, заведующий); заместитель директора (начальника, заведующего), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом; | Общеобразовательные учреждения:Школы всех наименований;Лицей;Гимназия; |

Постановлением Конституционного Суда РФ от 03.06.2004 № 11-П положение подп. 10 п. 1 ст. 28 Фе­дерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" в той мере, в какой оно не позволяет с 1 января 2002 г. засчитывать в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старос­ти лицам, занимавшимся педагогической деятельностью в учреждениях для детей, периоды деятельности, осуществлявшейся в учреждениях, не являющихся государственными или муниципальными, которые включались в соответствующий стаж ранее действовавшим законодательством, признано противореча­щим Конституции РФ.

По вопросу, касающемуся установления тождества наименований профессий, должностей и организаций (структурных подразделений), приведенных в данном Списке, см. Справочную информацию на с. 74. - *При­меч. Ред*

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| заведующий учебной частью; помощник директора по режиму; старший дежурный по режиму; дежурный по режиму; преподаватель; старший преподаватель; воспитатель; старший воспитатель; воспитатель-методист; организатор внеклассной и внешкольной воспитатель­ной работы с детьми; мастер производственного обучения; учитель; учитель-логопед; логопед; инструктор слухового кабинета; учитель-дефектолог; руководитель физического воспитания; музыкальный ру­ководитель; преподаватель-организатор основ безопас­ности жизнедеятельности (допризывной подготовки);руководитель допризывной подготовки молодежи; военный руководитель; социальный педагог; педагог-психолог; инструктор по труду; педагог-воспитатель; медсестра ясельной группы; педагог; родитель-воспитатель | центр образования; кадетская школа; суворовское военное училище; нахимовское военно-морское училище; кадетский корпус; морской кадетский корпус. 1.2. Общеобразовательные школы-интернаты: школы-интернаты всех наименований; лицей-интернат; гимназия-интернат; школа-интернат с первоначальной летной подготовкой; кадетская школа-интернат; интернаты при общеобразовательных школах. 1.3. Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, ос­тавшихся без попечения родителей: школа-интернат, в том числе специальная (коррекционная) для детей с отклонениями в развитии; детский дом, в том числе санаторный, специальный (коррекцион-ный) для детей с отклонениями в развитии; детский дом-школа; детский дом семейного типа. 1.4. Оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении: санаторная школа-интернат; санаторно-лесная школа. 1.5. Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии\*: детский сад; начальная школа (школа) - детский сад; школа; школа-интернат; училище. 1.6. Специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа: школа, в том числе коррекционная закрытого типа; училище, в том числе коррекционное закрытого типа. 1.7. Образовательные учреждения для детей дошкольного и млад­шего школьного возраста: начальная школа (школа) - детский сад, в том числе компенси­рующего вида; прогимназия. |

В названии специального (коррекционного) образовательного учреждения может указываться его вид в зависимости от отклонений в развитии обучающихся (воспитанников), обозначаемый следующим обра­зом: "I вида", "II вида", "III вида", "IV вида", "V вида", "VI вида", "VII вида", "VIII вида".

Федеральным законом от 30.06.2007 № 120-ФЗ термин "граждане (обучающиеся, воспитанники, дети) с от­клонениями в развитии" заменен термином "граждане (обучающиеся, воспитанники, дети) с ограниченны­ми возможностями здоровья". - *Примеч. ред.*

|  |  |
| --- | --- |
| Постановление Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 «О Списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"» (извлечение)1 | 2 |
|  | 1.8. Дошкольные образовательные учреждения: детские сады всех наименований; центр развития ребенка - детский сад: ясли-сад (сад-ясли); детские ясли. 1.9. Учреждения начального профессионального образования: училища всех видов и наименований, в том числе училище-ин­тернат; лицей. 1.10. Образовательные учреждения среднего профессионально­го образования (средние специальные учебные заведения): техникумы всех наименований, в т. ч. техникум-интернат и техни­кум-предприятие; училища всех наименований, в том числе училище-интернат; колледжи всех наименований, в том числе колледж-интернат; технический лицей; музыкальная школа, в том числе музыкальная школа-лицей; художественная школа, в том числе художественная школа-лицей; школа-студия. 1.11. Образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи: центр диагностики и консультирования; центр психолого-медико-социального сопровождения; центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции; центр социально-трудовой адаптации и профориентации; центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения. 1.12. Другие образовательные учреждения для детей: межшкольный учебно-производственный комбинат трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся (межшколь­ный учебный комбинат). 1.13. Учреждения социального обслуживания: реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченны­ми возможностями; социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних; социальный приют для детей и подростков; центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей; детский дом-интернат для умственно отсталых детей; детский дом-интернат для детей с физическими недостатками. 1.14. Учреждения здравоохранения: дом ребенка, в том числе специализированный; детские санатории всех наименований: для лечения туберкулеза всех форм; для больных с последствиями полиомиелита; для гематологических больных; для лечения больных с нарушениями опорно-двигательного ап­парата; для больных ревматизмом; психоневрологические  |

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| 2. Директор (начальник, заведующий); заместитель директора (начальника, заведующего), дея­тельность которого связана с образовательным (воспи­тательным) процессом; преподаватель; тренер-преподаватель; старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель по адаптивной физической куль­туре; старший тренер-преподаватель по адаптивной физиче­ской культуре; педагог дополнительного образования | 2. Учреждения дополнительного образования детей (внешколь­ные учреждения): центр дополнительного образования для детей, развития творче­ства детей и юношества, творческого развития и гуманитарного образования, детско-юношеский, детского творчества, детский (подростковый), внешкольной работы, детский экологический (оздоровительно-экологический, эколого-биологический), дет­ского (юношеского) технического творчества (научно-техниче­ского, юных техников), детский морской, детский (юношеский), эстетического воспитания детей (культуры, искусств или по ви­дам искусств), детский оздоровительно-образовательный (про­фильный);Дворец детского (юношеского) творчества, творчества детей и молодежи, учащейся молодежи, пионеров и школьников, юных натуралистов, спорта для детей и юношества, художественного творчества (воспитания) детей, детский культуры (искусств);Дом детского творчества, детства и юношества, учащейся моло­дежи, пионеров и школьников, юных натуралистов, детского (юношеского) технического творчества (юных техников), детско­го и юношеского туризма и экскурсий (юных туристов), художе­ственного творчества (воспитания) детей, детский культуры (ис­кусств); станция юных натуралистов, детского (юношеского) техническо­го творчества (научно-технического, юных техников), детская экологическая (эколого-биологическая), детского и юношеского туризма и экскурсий (юных туристов); детская школа искусств, в том числе по виду (видам) искусств; детско-юношеские спортивные школы всех наименований; специализированная детско-юношеская спортивная школа олим­пийского резерва; детско-юношеские спортивно-адаптивные школы всех наимено­ваний |

# Периоды работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность

Постановление Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 «О Списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"» *(извлечение)*

**Правила**

**исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение**

**трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую**

**деятельность в государственных и муниципальных учреждениях**

**для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"**

1. Настоящие Правила регулируют порядок исчисления периодов работы, дающей право
на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогиче­скую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей (далее имену­ется - стаж работы), в соответствии с подп. 10 п. 1 ст. 28 Федерального закона "О трудовых
пенсиях в Российской Федерации".
2. При исчислении стажа работы в части, не урегулированной настоящими Правилами,
применяются Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение
трудовой пенсии по старости в соответствии со ст. 27 и 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 11 июля 2002 г. № 516 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 28, ст. 2872).
3. В стаж работы засчитываются в порядке, предусмотренном настоящими Правилами, периоды работы в должностях в учреждениях, указанных в Списке должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подп. 10 п. 1 ст. 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (далее именуется - список). При этом работа в должностях, указанных в п. 1 раздела "Наименование должностей" списка, засчитывается в стаж работы при условии ее выполнения в учреждениях, указанных в пп. 1.1 -1.14 раздела "Наименование учреждений" списка, а работа в должностях, указанных в пункте 2 раздела "Наименование должностей" списка, - в учреждениях, указанных в п. 2 раздела "На­именование учреждений" списка.
4. Периоды выполнявшейся до 1 сентября 2000 г. работы в должностях в учреждениях,
указанных в списке, засчитываются в стаж работы независимо от условия выполнения в этипериоды нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), а начиная с 1 сен­тября 2000 г. - при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку за­работнойплаты (должностной оклад), за исключением случаев определенных настоящими Правилами.
5. Периоды работы в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого педагогической и медико-социальной помощи, указанных в пункте 1.11 раздела "Наименова­ние учреждений" списка, в учреждениях социального обслуживания, указанных в п. 1.13 разде­ла "Наименование учреждений" списка, а также периоды работы в должности музыкального
руководителя засчитываются в стаж работы при условии выполнения (суммарно по основному
и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки),
установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), независимо от времени, ко­гда выполнялась эта работа.
6. Работа в должности учителя начальных классов общеобразовательных учреждений,
указанных в п. 1.1 раздела "Наименование учреждений" списка, учителя расположенных в
сельской местности общеобразовательных школ всех наименований (за исключением вечер­
них (сменных) и открытых (сменных) общеобразовательных школ) включается в стаж работы
независимо от объема выполняемой учебной нагрузки.
7. Работа в учреждениях здравоохранения, указанных в п. 1.14 раздела "Наименование
учреждений" списка, засчитывается в стаж работы только в должностях воспитателя и старшего
воспитателя.
8. В стаж работы засчитывается:

а) работа в должности директора (начальника, заведующего) учреждений, указанных в
пп. 1.1,1.2 и 1.3 (кроме детских домов, в том числе санаторных, специальных (коррекционных)
для детей с отклонениями в развитии) и пп. 1.4-1.7,1.9 и 1.10 раздела "Наименование учреж­дений" списка, за период до 1 сентября 2000 г. независимо от ведения преподавательской ра­боты. Указанная работа за период начиная с 1 сентября 2000 г. засчитывается в стаж работы
при условии ведения преподавательской работы в том же или в другом учреждении для детей
в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), а в учреждениях среднего профессио­нального образования, указанных в п. 1.10 раздела "Наименование учреждений" списка, - при
условии ведения преподавательской работы в объеме не менее 360 часов в год;

б) выполнявшаяся при нормальной или сокращенной продолжительности рабочего време­ни, предусмотренной трудовым законодательством, работа в должностях директора (начальни­ка, заведующего) детских домов, в том числе санаторных, специальных (коррекционных) для
детей с отклонениями в развитии, а также заместителя директора (начальника, заведующего)
по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, производственной, учебно-производст­венной и другой работе, непосредственно связанной с образовательным (воспитательным)
процессом, учреждений, указанных в пп. 1.1-1.7,1.9 и 1.10 раздела "Наименование учрежде­ний" списка, независимо от времени, когда выполнялась эта работа, а также ведения препода­вательской работы;

в) работа в должности директора (начальника, заведующего), заместителя директора (на­чальника, заведующего) учреждений, указанных в пп. 1.8, 1.12 и 2 раздела "Наименование
учреждений" списка за период до 1 ноября 1999 г.

9. Работа в должностях педагога, педагога-воспитателя, медсестры ясельной группы за­считывается в стаж работы за период до 1 января 1992 г.

10. Работа в должностях помощника директора по режиму, старшего дежурного по режи­му, дежурного по режиму, организатора внеклассной и внешкольной воспитательной работы

с детьми, воспитателя-методиста, инструктора слухового кабинета, родителя-воспитателя, а так -же в должностях, указанных в списке, в детских домах семейного типа засчитывается в стаж работы за период до 1 ноября 1999 г.

1. Работа в должностях социального педагога, педагога-психолога и инструктора по труду засчитывается в стаж работы в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, указанных в п. 1.3 раздела "Наименование учреждений" спи­ска, в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспи­танников) с отклонениями в развитии, указанных в п. 1.5 раздела "Наименование учреждений" списка, в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытоготипа, ука­занных в п. 1.6 раздела "Наименование учреждений" списка, в образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, указан­ных в п. 1.11 раздела "Наименование учреждений" списка, и в учреждениях социального обслу­живания, указанных в п. 1.13 раздела "Наименование учреждений" списка.
2. Работа в должностях, указанных в п. 2 раздела "Наименование должностей" списка,
в учреждениях, указанных в п. 2 раздела "Наименование учреждений" списка, за периоды начиная с 1 января 2001 г. засчитывается в стаж работы при наличии одновременно следующих условий:

на 1 января 2001 г. у лица имеется стаж работы в должностях в учреждениях, указанных в списке, продолжительностью не менее 16 лет 8 месяцев;

у лица имеется факт работы (независимо от ее продолжительности) в период с 1 ноября 1999 г. по 31 декабря 2000 г. в должностях в учреждениях, указанных в п. 2 раздела "Наимено­вание должностей" и в п. 2 раздела "Наименование учреждений" списка.

13. В стаж работы засчитывается работа в должностях, указанных в списке, в следующих структурных подразделениях государственных и муниципальных организаций (независимо от того, предусмотрены эти организации в списке или нет):

общеобразовательные школы всех наименований (за исключением открытой (сменной) общеобразовательной школы);

гимназия;

межшкольный учебно-производственный комбинат трудового обучения и профессиональ­ной ориентации учащихся (межшкольный учебный комбинат);

школа-интернат;

детский сад;

ясли-сад (сад-ясли);

детские ясли;

техникум;

колледж;

училище;

лицей.

14. Работа за период с 1 ноября 1999 г. в должностях, указанных в списке, в вечерних (сменных) общеобразовательных школах, открытых (сменных) общеобразовательных школах, в центрах образования, в вечерних (сменных) профессиональных училищах и в образователь­ных учреждениях среднего профессионального образования (средних специальных учебных
заведениях) засчитывается в стаж работы при условии обучения в указанных учреждениях не менее 50 процентов детей в возрасте до 18 лет.

15. Работа, осуществлявшаяся в предусмотренных списком должностях в учреждениях
Российской Федерации за границей, засчитывается в стаж работы на общих основаниях в по­рядке, предусмотренном настоящими Правилами.

 С коллективным договором ознакомлены:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Ф.И.О.** | **Подпись** |