

**Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение
« Детский сад № 151 общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением физического развития воспитанников
«Солнышко» г. Орска»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения

«Детский сад № 151 «Солнышко» г. Орска»

на 2022-2025 г. г.

От работодателя

Заведующий

МДОАУ «Детский сад № 151
«Солнышко» г. Орска»

_____/_____/

(подпись, Ф.И.О.)

МП

_____ 20__ г

От работников

Председатель

первичной профсоюзной
организации МДОАУ

«Детский сад № 151
«Солнышко» г. Орска»

_____/_____/

(подпись, Ф.И.О.)

МП

_____ 20__ г

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 дошкольном образовательном автономном учреждении «Детский сад № 151 «Солнышко» г. Орска»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: - Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ); - Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; - Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - Отраслевое региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Оренбургской области, на 2022-2024годы.

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 Баисовой Галины Викторовны (далее – работодатель); работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Шурюкова Айгуль Константиновна.

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 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. 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. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения. Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров

1.9. 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. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

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

1.11. Для достижения поставленных целей: - работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее семи рабочих дней сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу; - работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение трёх рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых

отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.13. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст.53.1.ТК РФ).

1.14. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором. Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).

1.15. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

1.16. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социальнотрудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; 1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по август 2025 года включительно.

1.20. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

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

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих

трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ). Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

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

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория. 2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ. 2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на: - обязательное медицинское страхование; - выплату страховой части пенсии; - обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством; - обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за

исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации. Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора. Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ). Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с педагогами, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к

трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

- 1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристик;
- 2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;
- 3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных для воспитателей с:
 - 4) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений; ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга) и иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца. Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социальноэкономическое обоснование. Массовым является увольнение 50 % от общего числа работников в течение 30 дней. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества воспитанников (обучающихся).

2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ, коллективным договором, по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, которым предоставляется преимущественное право на оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации, а также иные категории: - пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); - сотрудники, проработавшие в организации свыше 10 лет; - одинокие матери (отцы) воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет; - родители, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет; - сотрудники, награжденные государственными и/или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; - не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (4 часов в неделю в период с 13.00 до 15.00) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации. 2.2.17. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки нормы суточных за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с мониторингом текущих цен на услуги проживания и питания в соответствующем субъекте РФ, при командировании в города федерального значения Москву и Санкт-Петербург, при направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности, а также в субъекты Российской Федерации, отнесенные к Дальневосточному федеральному округу, увеличивать размер суточных на 15 %. Направление в командировку сотрудников-инвалидов можно только с их согласия и только, если нет медицинских противопоказаний. Таких сотрудников нужно письменно ознакомить с правом отказаться от командировки.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации. Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования. Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.19. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ). Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), графиком работы и графиком сменности (приложение № 11), утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.1.2. Для руководителя, 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.

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

3.1.4. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.1.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.1.6. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе в ночное время и к работе в праздничные и выходные дни и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. К сверхурочной работе не допускаются: - беременные женщины, - работников в возрасте до восемнадцати лет - сотрудники, воспитывающие без супруга (супруги) детей до 14 лет; - сотрудники, воспитывающих детей до 14 лет, если другой родитель вахтовик; - опекунов детей до 14 лет; - родителей 3 и более детей до 18 лет, младшему из которых меньше 3 лет. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

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

3.1.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приёма пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

3.1.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 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, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере. Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен написать заявление не позднее, чем за две недели до его начала. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Работникам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

3.1.11. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет: - за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней; - за ненормированный рабочий день 3 календарных дня. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 6). Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 1 дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц, который может быть использован одним из указанных лиц либо разделен ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет 3 календарных дней. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

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

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

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

3.1.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: - все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; - излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.15. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях: - рождения ребёнка – 1 календарный день; - бракосочетания детей работников – 3 календарных дня; - бракосочетания работника – 3 календарных дня; - похорон близких родственников – 3 календарных дня; - не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 3 календарных дня.

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

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

3.1.18. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях: - родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней; - работники, которые ухаживают за родственниками с 1 группой инвалидности – 14 календарных дней; - в связи с переездом на новое место жительства – 4 календарных дня; - для проводов детей на военную службу – 4 календарных дня; - тяжелого заболевания близкого родственника – до 20 календарных дней; - участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году; - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.1.19. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством согласно ст.264 ТК РФ распространяются и на отцов, воспитывающих детей без матери. А также опекунов(попечителей) несовершеннолетних если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

3.1.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон. Право на длительный отпуск возникает у воспитателя, старшего воспитателя, музыкального руководителя, педагога-психолога только при соблюдении следующих условий: - если у педагогического работника есть 10 – летний стаж непрерывной педагогической работы в образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность; - соблюдена очередность предоставления отпусков. Одновременно в длительном отпуске не могут находиться более 2-х педагогических работников образовательной организации; - основанием предоставления отпуска является заявление от педагогического работника. В период длительного отпуска сохраняется за педагогическим работником место работы. Во время длительного отпуска работника, без его согласия, нельзя перевести на другую работу. Нельзя уволить работника по инициативе работодателя.

3.1.20. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, стаж непрерывной работы педагогических и руководящих работников для назначения гарантированной стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы, считать общую суммарную продолжительность периодов осуществления педагогической и руководящей работы в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования в образовательных организациях, а также в иных образовательных организациях.

Иными словами, основанием для назначения гарантированной стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы, является общий педагогический или руководящий стаж работы, или выслуга лет в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования в образовательных организациях, а также в иных образовательных организациях, согласно записям в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде»

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ. 3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием: - составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; - размеров и оснований произведенных удержаний; - общей денежной суммы, подлежащей выплате. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение No 12).

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

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Системой оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя: - размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (воспитатели, старший воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат; - размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат; - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в 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; выплаты стимулирующего характера; - выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

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

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

4.5. 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 (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

4.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки: - при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией; - при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты; - при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа; - при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения); - при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома; - при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении; - другие случаи.

4.7. Работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с «Системой оплаты труда муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад « № 151 «Солнышко» г. Орска. 4.8. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. Оплата за сверхурочную работу может быть повышена за первые два часа работы на 1,5 размере, за последующие часы – в 2 размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.9. Доплата за внутреннее совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также выплаты районного коэффициента выплачиваются в суммарном выражении сверх МРОТ установленный по законодательству.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными

условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется 30% средств фонда заработной платы. Выплаты стимулирующего характера устанавливается сверх МРОТ, установленный по законодательству.

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

4.13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может, осуществляется в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности). За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет не менее чем на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости не менее чем за один год; по окончании длительной болезни не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года не менее чем на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

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

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

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в

том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

5.2.7. Освобождать работников (до 40 лет) от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ). Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники обязаны предоставлять работодателю любой, подтверждающий документ о прохождении ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям: - оказание материальной помощи; - организация оздоровления; - организация работы с детьми работников; - организация спортивной работы; - поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда; - организация культурно-массовых и спортивных мероприятий; - социальные программы для членов Профсоюза.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные. Материальные виды поощрений: - стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации; - стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года; - премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней; Нематериальные виды поощрения: - благодарственные письма за высокую результативность воспитанников, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования; - грамоты за достижения воспитанников в конкурсном движении, в социальнозначимой деятельности, - размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

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

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

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

6.1.4. Обеспечивать: выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда; работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных

случаев на производстве и с воспитанниками во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёме кабинетов, групповых помещений, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёме образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий; своевременное расследование несчастных случаев оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

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

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

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

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

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процентов от фонда оплаты труда.

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников,

занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательной организации, организовать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку. Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда. В случаях, если условия труда на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, обязан приостановить работы.

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

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

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда. Незамедлительно уведомить работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу.

6.2.10. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате в размере не менее 2,0 процентов.

6.2.11. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств. Утверждать перечень СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков в зависимости от степени риска причинения вреда работнику. При выдаче СИЗ, применение которых не требует от работников практических навыков, знакомить со способами проверки их работоспособности и исправности в рамках инструктажа по охране труда на рабочем месте. В соответствии с частью первой статьи 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом или иными федеральными законами

6.2.12. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров; обязательного психиатрического

освидетельствования по приказу № 695 от 23.09.2002 г. один раз в пять лет, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ: - работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка; - работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка; - работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка; - работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю любой, подтверждающий документ о прохождении ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.2.13. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда. Организовать информирование работников об использовании приборов, устройств, оборудования, направленных на обеспечение дистанционной фиксации процессов производства работ для контроля за безопасностью производства работ.

6.2.14. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда: - регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.15. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с воспитанниками в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с воспитанниками во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере оклада, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.2.17. Проводить расследование, учет и регистрацию микроповреждений (микротравм), для предотвращения несчастных случаев.

6.2.18. Выявлять и оценивать опасности, а также снижать уровень профессиональных рисков. Выявлять опасности путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиями.

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

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

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

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

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя 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, об обнаруженных неисправностях используемого им оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, а также приостановление работы до их устранения. 6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6.1. Работник имеет возможность личного участия (либо участия представителя) при рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, в том числе причин, приведших к возникновению микроповреждений работника. Имеет возможность получения дополнительного профессионального образования, обучения за счёт средств работодателя при ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда.

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

6.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. 6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях: - по охране труда; - по проведению специальной оценки условий труда; - по организации и проведению обязательных медицинских осмотров; - по расследованию несчастных случаев на производстве; - по аттестации педагогических работников; - по приемке учебных, производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. 6.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда. 6.7.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации: - содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности; - создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением; - организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами; - привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе; - материальное и моральное поощрение молодых педагогов; - создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы; - проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; - активное обучение молодежного профсоюзного актива; - создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет: - мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации; - моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

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

7.4. Работодатель обязуется: - информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов; - обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации; - обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения; - предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий

7.5 7 Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе: - комиссии по тарификации; - комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда; - комиссии по охране труда; - комиссии по социальному страхованию; - комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

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

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

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями,

реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ. Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определенная с учетом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объем не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объем освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

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

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации. 8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

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

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

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

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

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

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

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на счет Орского горкома профсоюза образования. При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ). 9.2.2. 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.

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

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

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

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

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством: - учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ; - учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ; - согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социальнотрудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию): - привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ); - принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ); - вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ); - привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ); - утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ); - принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ); - определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ); - формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений; - представляет к награждению отраслевыми и иными наградами; - принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ); - иные вопросы.

9.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям: - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ); - другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие: - установление и распределение учебной нагрузки педагогических и

других работников; - установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением; - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ); - утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика; - составление графика сменности (статья 103 ТК РФ); - принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ); - утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ); - утверждение графика длительных отпусков; - правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ); - конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ); - введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ); - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ); - принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором; - иные.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет: - применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза; - временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ; - расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему. 9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за: правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств; правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации); охраной труда в образовательной организации; правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников; соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации. 9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

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

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

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

10.1.6. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности(штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

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

10.1.8. Предоставляет председателю первичной профсоюзной организации, работникам, 1 раз в год (при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 1 дня по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.9. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 1 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в год в течение не менее 1 дня с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.10. Предоставляет ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3 календарных дней, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 1 календарных дня;

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

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы: 10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. 10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

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

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

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

10.3. Стороны совместно: 10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

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

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на

информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МДОАУ «Детский сад № 151 «Солнышко» г. Орска»

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год. 11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации. 11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по август 2025 год включительно.

12.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор. Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

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

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

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

факта его уведомительной регистрации. 12.13. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 1 – Правила внутреннего трудового распорядка работников «Детский сад « № 151 «Солнышко» г. Орска;

Приложение № 2 – Соглашение администрации и профсоюзной организации образовательной организации по охране труда в МДОАУ «Детский сад « № 151 «Солнышко» г. Орска на 2022 - 2025г.г.;

Приложение № 3 – Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, » смывающими и (или) обезвреживающими средствами и другими средствами индивидуальной защиты МДОАУ «Детский сад « № 151 «Солнышко» г. Орска;

Приложение № 4 – Система оплаты труда работников МДОАУ «Детский сад « № 151 «Солнышко» г. Орска;

Приложение № 5 – Список профессий и должностей работников, занятых с вредными и/или опасными условиями труда для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и для предоставления им повышенной оплаты труда МДОАУ «Детский сад « № 151 «Солнышко» г. Орска;

Приложение № 6 – Положение о премировании работников МДОАУ «Детский сад « № 151 «Солнышко» г. Орска;

Приложение № 7 – Положение о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам МДОАУ «Детский сад « № 151 «Солнышко» г. Орска;

Приложение № 8 – Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МДОАУ «Детский сад « № 151 «Солнышко» г. Орска;

Приложение № 9 – Положение о порядке предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МДОАУ «Детский сад « № 151 «Солнышко» г. Орска;

Приложение № 10– График сменности работников МДОАУ «Детский сад « № 151 «Солнышко» г. Орска;

Приложение № 11 – Форма расчетного листа МДОАУ «Детский сад « № 151 «Солнышко» г. Орска;

Приложение № 12 – Лист ознакомления работников МДОАУ «Детский сад « № 151 «Солнышко» г. Орска с коллективным договором.

От работодателя

Заведующий

МДОАУ «Детский сад № 151
«Солнышко» г. Орска»

_____/_____/

(подпись, Ф.И.О.)

МП

_____20__ г

От работников

Председатель

первичной профсоюзной
организации МДОАУ

«Детский сад № 151
«Солнышко» г. Орска»

_____/_____/

(подпись, Ф.И.О.)

МП

_____20__ г

Приложение № 1

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации

МДОАУ «Детский сад № 151 г.Орска»

_____Шурюкова А.К.

_____2022 г

Утверждаю

Заведующий МДОАУ

«Детский сад № 151 г.Орска»

_____/Баисова Г.В./

_____2022 г

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 151 «Солнышко» г. Орска» на 2022-2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении «Детский сад № 151 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением физического развития воспитанников «Солнышко» г. Орска» (далее ДООУ) порядок приема и увольнения работников, их основные обязанности, режим рабочего времени и его использование, а так же меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют цель способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы; обязательны для исполнения всеми работниками образовательного учреждения.

1.3. Каждый работник ДООУ несет ответственность за качество образования /обучение и воспитание/ детей, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.4. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством ДООУ в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

1. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

1.1. Для работников работодателем является Учреждение.

1.2. Прием на работу педагогического, младшего обслуживающего персонала и иных работников осуществляется посредством заключения трудового договора между Учреждением в лице заведующего и работника.

2.3. Комплектование персонала Учреждения осуществляется в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

2.4. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.5. В Учреждении предусматриваются должности административно- хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции,

которые занимают лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних не допускаются лица:

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

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

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей.

2.7. При приеме на работу /заключение трудового договора/ работник обязан предоставить руководству следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случая, когда работник поступает на работу впервые или по совместительству (или копию трудовой книжки, заверенной отделом кадров);
- диплом или иной документ о полученном образовании или документ, подтверждающий специальность или квалификацию;
- копию страхового свидетельства государственного пенсионного страхования /СНИЛС/;
- документ воинского учета – для военнообязанных;
- медицинское заключение о состоянии здоровья;
- копию ИНН;
- личное заявление;
- справку об отсутствии (наличии) судимости.

Прием на работу без перечисленных выше документов не производится.

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

2.9. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и представителем руководства, имеющим право подписи.

2.10. После подписания трудового договора руководитель издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.11. Перед допуском к работе вновь поступившего работника или при переводе его в установленном порядке на другую, работодатель обязан:

- ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка;
- ознакомить его с порученной работой, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;
- ознакомить с иными локальными, нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции;

- ознакомить с коллективным договором.

2.12. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя не менее чем за две недели.

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

2.14. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменном виде не менее чем за 3 дня до увольнения.

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

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

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

3.1. Работники Учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;

- неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности. Обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены. Незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

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

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

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

- соблюдать этические нормы поведения на работе. Быть внимательными и вежливыми с членами коллектива Учреждения и родителями (законными представителями) воспитанников;

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

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

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

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

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

3.2. Работники Учреждения имеют право:

- на самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции Учреждения;
- определение по своему усмотрению темпов прохождения того или иного раздела программы;
- проявление творчества, инициативы;
- уважение и вежливое обращение со стороны администрации, воспитанников и родителей (законных представителей);
- моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;
- повышение разряда и категории по результатам своего труда;
- совмещение профессий (должностей);
- получение рабочего места, соответствующего санитарно-гигиеническим нормам, нормам охраны труда, снабженного необходимым оборудованием, пособиями и иными материалами;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о соответствующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушений 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;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда лицами, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля;
- обращение в органы государственной власти РФ, субъектов РФ и органы местного самоуправления, к Учредителю, к работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросам, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

3.3. Педагогические работники Учреждения имеют право:

- на участие в управлении Учреждением в порядке, определенном настоящим Уставом;
- на защиту профессиональной чести и достоинства, деловой репутации;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку работы педагога, давать по ним объяснения;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через своего представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- на конфиденциальность дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом;
- на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены;
- требовать от администрации Учреждения создания условий, необходимых для выполнения должностных обязанностей, повышения квалификации;

- на свободу выбора и использования методик обучения, учебных материалов и пособий в соответствии с образовательной программой Учреждения;
- повышать квалификацию, профессиональное мастерство;
- аттестоваться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получать ее в случае успешного прохождения аттестации. Порядок аттестации регламентируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»;
- участвовать в научно-экспериментальной работе;
- распространять свой педагогический опыт, получив научное обоснование;
- на социальные гарантии, льготы, установленные законодательством Российской Федерации;
- на длительный отпуск сроком до одного года, но не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности, порядок и условия предоставления которого определяются Учредителем;
- на досрочное назначение трудовой пенсии по старости согласно Федеральному закону «О страховых пенсиях в Российской Федерации»;
- ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Педагог Учреждения обязан:

- соблюдать настоящий Устав;
- выполнять инструкции: должностные, по технике безопасности, по охране жизни и здоровья детей в Учреждении, правила внутреннего распорядка и локальные акты Учреждения;
- аттестоваться на соответствие занимаемой должности один раз в пять лет;
- нести ответственность за качество образования и его соответствие федеральным государственным образовательным стандартам дошкольного образования;
- охранять жизнь и здоровье воспитанников в период образовательного процесса;
- защищать ребенка от всех форм физического и психического насилия;
- уважать и оберегать честь, права и достоинство воспитанников;
- сотрудничать с семьей по вопросам воспитания, обучения и коррекции психофизического здоровья детей;
- обладать профессиональными умениями, навыками, постоянно их совершенствовать;
- беречь и укреплять собственность Учреждения.

3.5. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание образовательной деятельности и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности и перерывы между ними.

3.6. В помещениях и на территории Учреждения запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- курить на территории;
- вести длительные личные телефонные разговоры;
- пользоваться электроприборами (эл. чайники, зарядные устройства, эл. обогреватели и пр.);
- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Работодателю, без получения на то соответствующего разрешения;

- готовить пищу;
- присутствие посторонних лиц (родственники, дети сотрудников);
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, наркотические вещества, находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- предоставлять сотрудникам работу, установленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и создавать условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины;
- способствовать повышению работниками своей квалификации, совершенствованию профессиональных навыков;
- отстранять от работы и (или) не допускать к ней лицо:
 - появившееся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - не прошедшее в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- стремиться к созданию высококвалифицированного творческого коллектива работников, обеспечивать личностное развитие каждого воспитанника с учетом его индивидуальных особенностей, склонностей, интересов и состояния здоровья.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, для сотрудников Учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя продолжительностью в соответствии с должностью работника с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Нормальная продолжительность не может превышать 40 часов в неделю. Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для педагогических работников:

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ):

- воспитателям общеразвивающей направленности;
- педагогу-психологу;
- старшему воспитателю.

Для инструктора по физической культуре устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 30 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Для воспитателей групп компенсирующей направленности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 25 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Для музыкальных руководителей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 24 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Для учителей-логопедов учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 20 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

График работы сотрудников Учреждения утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

5.2. В соответствии со статьей 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета ДООУ.

5.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

5. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

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

- объявление благодарности;
- единовременное денежное вознаграждение;
- объявление благодарности с денежным вознаграждением;

- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- присвоение почетного звания;
- награждение орденами и медалями.

6.2. Поощрения оформляются приказом, доводятся до сведения работника и заносятся в трудовую книжку и его личное дело.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие взыскания:

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

6.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

6.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения предъявляется работнику под расписку в течение 3 дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

6.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.6. Если в течение 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения 1 года со дня его применения работодателем по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

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

Утверждаю
Председатель ППО работников
МДОАУ № 151
_____Шурюкова А.К.
« ____ » _____ 2022 г.

Утверждаю
Заведующий МДОАУ № 151
_____Баисова Г.В.
« ____ » _____ 2022 г.

**Соглашение по охране труда
между администрацией и работниками МДОАУ «детский сад № 151 «Солнышко»
г. Орска» на 2022 год**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоим. работ тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	2	3	4	5
1. Организационные мероприятия				
1	Проведение обучения по оказанию первой помощи, антитеррор, ГО ЧС, охране труда и проведение проверки знаний по разработанным, утвержденным программам: -с руководителями и специалистами; -с работниками рабочих профессий;		В течение года	Учебно-методический центр. Члены комиссии, ответственные по ОТ,ПБ, ГОЧС
2	Проведение общего технического осмотра зданий, корпусов и сооружений на соответствие безопасной их эксплуатации.	-	2 раза в год	Председатель комиссии ОТ -
3	Проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми вновь принимаемыми на работу сотрудниками.	-	По мере необходимости	Ответственный по ОТ
4	Заключение договора на вывоз, прием, размещение и захоронение твердых бытовых отходов.		Январь	Заведующий
5	Заключение договора на проведение работ по дератизации помещений.		Январь	Заведующий
6	Заключение договора на пожарную сигнализацию		Январь	Заведующий
2. Организационно-технические мероприятия				
1	Проведение технического осмотра и испытания спортивного оборудования и снарядов в спортивном зале и на участках	-	Май, август	Председатель комиссии
2	Выполнение текущего ремонта		В течение года	Завхоз
3	Обеспечение экологического, санитарно-эпидемиологического благополучия населения: -благоустройство и озеленение; -уборка мусора, веток, сухой травы и листвы, не допуская их сжигания, на прилегающей территории объектов института	-	В течение года.	Завхоз
Мероприятия по улучшению условий труда и оздоровлению работников				

1	Приобретение, учет и выдача сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, в соответствии с нормативными требованиями действующих норм.		В течение года	Заведующий
2	Поддержание искусственного освещения в помещениях, в соответствии с нормами.		В течение года	Заведующий, завхоз
3	Уборка и чистка стекол, оконных проемов и плафонов светильников.		2 раза в год	Завхоз
4	Обеспечение работников и обучающихся дезинфицирующими, смывающими и обезжиривающими средствами.		В течение года	Завхоз
5	Проведение периодического медицинского осмотра работников.		По графику	Заведующий
6	Приобретение медицинских аптечек, медикаментов, инвентаря.		В течение года	Завхоз
Мероприятия по пожарной безопасности				
1	Техническое обслуживание АПС		В течение года	Заведующий

Приложение № 3

Согласовано

Утверждаю

Председатель первичной профсоюзной
организации
МДОАУ «Детский сад № 151 г.Орска»
_____Шурюкова А.К.
_____2022 г

Заведующий МДОАУ
«Детский сад № 151 г.Орска»
_____/Баисова Г.В./
_____2022 г

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО
НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, ОБУВЬЮ, »
СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ
СРЕДСТВАМИ
И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

**муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения
«Детский сад № 151 «Солнышко» г. Орска»
на 2022-2025 г.**

Нормы выдачи СИЗ работникам МДОАУ «Детский сад № 151 «Солнышко» г. Орска»,
разработанные в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	2	3	4
	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года
		<i>Зимой дополнительно:</i>	
		Куртка на утепляющей прокладке	1
		Валенки или	1
		Сапоги кожаные утепленные	
		Галоши на валенки	1 пара на 2 года
			1
			2
			2
			До износа
	Рабочий по стирке и ремонту белья	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2
		Сапоги резиновые	
		Перчатки резиновые	1
		Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием	4
			4
	Рабочий по	Костюм брезентовый или костюм	1

	комплексному обслуживанию и ремонту зданий	хлопчатобумажный для защиты от общих производственных; загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных; загрязнений и механических воздействий	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы брезентовые или	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
		Респиратор	до износа
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>	
		Куртка на утепляющей прокладке	
		Брюки на утепляющей прокладке	
		Валенки или	
		Сапоги кожаные утепленные	
	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары
	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары

согласно ст. 221 Трудового кодекса РФ и Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.10 № 1122н «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств...»

№ п/п	Виды смывающих средств	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4	5
I. Защитные средства				
1.	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, извести, кислот, щелочей, солей...; работы, выполняемые в рези-	100 мл

			новых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спец-обуви.	
--	--	--	--	--

II. Очищающие средства

1.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	младший воспитатель, уборщик помещений, повар, рабочий по стирке и ремонту белья, завхоз, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с легко-смываемыми загрязнениями	200 г мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мг
----	--	--	--	---

III. Регенерирующие, восстанавливающие средства

3.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	младший воспитатель, уборщик помещений, повар, рабочий по стирке и ремонту белья, завхоз, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы с органическими растворителями, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, масляными эмульсиями и другими рабочими материалами: работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мг.
----	---	--	--	---------

Приложение № 5

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации

МДОАУ «Детский сад № 151 г.Орска»

_____Шурюкова А.К.

_____2022 г

Утверждаю

Заведующий МДОАУ

«Детский сад № 151 г.Орска»

_____ /Баисова Г.В./

_____2022 г

**СПИСОК ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ
НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА
муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения
«Детский сад № 151 «Солнышко» г. Орска»
на 2022-2025 г.**

Должность	Ежегодный дополнител ьный оплачиваемый отпуск	Доплата за дез.средства и др.вредные и опасные условия труда
1. Младший воспитатель		12 %
2. Повар	7 дней	12%
3. Заведующий хозяйством		4%
4.Рабочий по стирке и ремонту одежды	7 дней	12 %

Приложение № 6

Принято на общем собрании
трудового коллектива №3
от 20.12.2021г.

Утверждаю:
Заведующий МДОАУ
«Детский сад № 151г. Орска»
Баисова Г.В.

Приказ № 57 от 20.12.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МДОАУ «Детский сад № 151г. Орска»

1.1. Настоящее положение о премировании работников МДОАУ «Детский сад №151 «Солнышко» г. Орска»» (далее - положение) разработано в соответствии с законодательством РФ и является локальным нормативным актом МДОАУ «Детский сад №151 «Солнышко» г. Орска»» (далее – образовательная организация).

Положение устанавливает порядок и условия материального поощрения работников организации.

1.2. Цель премирования - усиление материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, улучшение результатов и повышение эффективности деятельности образовательной организации.

1.3. Положение распространяется на всех сотрудников организации с первого дня работы и до расторжения трудового договора, работающих как по основному месту, так и на условиях совместительства.

1.4. В положении под премированием следует понимать выплату поощрительного характера работникам вне системы оплаты труда.

2. Показатели премирования и порядок определения суммы премий

2.1. Положение предусматривает выплату разовых премий по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

2.2. Разовые премии начисляются по показателям:

- за профессиональное мастерство и новаторство в труде;
- за победу в конкурсах профессионального мастерства;
- за высокую исполнительную дисциплину;
- высокие результаты работы по окончании года;
- премия к Дню Дошкольного работника;
- премия к празднику 8 Марта;
- премия к юбилейным датам

3. Порядок начисления и условия премирования.

3.1. Выплата разовых поощрительных премий производится по решению работодателя, на основании приказа МДОАУ «Детский сад №151 «Солнышко» г. Орска»»

3.2. Распределение премий производится строго в пределах имеющегося фонда экономии.

3.3. Премирование осуществляется при условии соблюдения трудовой дисциплины.

3.4. Размер премии максимальным размером не ограничивается.

3.5. Ответственность за распределение премиального ФОТ в строгом соответствии с нормативными документами и локальными актами образовательной организации несет руководитель МДОАУ «Детский сад №151 «Солнышко» г. Орска»» .

3.6. Премии выплачиваются вместе с заработной платой в установленные сроки.

3.7. Начисление премий осуществляется сверх МРОТ.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее положение действует со дня утверждения его руководителем организации и до введения нового документа.

4.2. Контроль за исполнением положения возлагается на руководителя организации .

4.3. С текстом положения необходимо ознакомить работников организации под роспись.

Согласовано
Председатель ПК
Планкина Т.С.
01.09.2021

Утверждаю
Заведующий
Баисова Г.В.
01.09.2021

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

I . Общие положения

1.1. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее Комиссия) создается с целью эффективного и объективного установления выплат стимулирующего характера.

1.2. В своей деятельности комиссия руководствуется Положением о стимулирующих выплатах.

1.3. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников образовательного учреждения в соответствии с критериями, утвержденными в Положении об установлении стимулирующих выплат работникам МДОАУ «Детский сад № 151 «Солнышко» г. Орска»;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией учреждения работников – получателей стимулирующих выплат;

· принятые решения.

3.7. Протоколы заседания комиссии подписываются председательствующим на нем и секретарем, который несет ответственность за достоверность протокола.

3.8. На основании протокола комиссии руководитель учреждения в течение двух дней со дня заседания комиссии издает приказ о доплатах работникам.

3.9. Решение комиссии о назначении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников в публичной и письменной форме.

3.10. Организационно-техническое, документационное обеспечение заседания комиссии, подготовка материалов к заседаниям комиссии возлагается на администрацию учреждения.

IV . Права и обязанности членов комиссии

4.1. Члены комиссии работают безвозмездно, на добровольной основе.

4.2. Член комиссии имеет право участвовать в обсуждении и принятии решений комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит фиксации в протоколе заседания комиссии.

4.3. Член комиссии обязан принимать участие в работе комиссии, при этом исходя из принципов добровольности и здравомыслия.

4.4. Член комиссии выводится из ее состава по решению комиссии в случаях:

- собственного желания, выраженного в письменной форме;
- при увольнении работника из учреждения.

4.5. После вывода из состава комиссии его члена администрация учреждения принимает меры для замещения выведенного члена.

Принято на общем собрании
трудового коллектива № 3
от 20.12.2022г.

Приложение № 8
Утверждаю: Заведующий МДОАУ
«Детский сад № 151г. Орска»
Баисова Г.В.

**Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера
работникам МДОАУ «Детский сад « № 151 «Солнышко» г. Орска**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МДОАУ «Детский сад « № 151 «Солнышко» г. Орск (далее - Положение) в МДОАУ «Детский сад № 151 «Солнышко» г. Орск» (далее - МДОАУ) разрабатывается с целью:
- повышения материальной заинтересованности трудового коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, росте профессионального мастерства сотрудников;
 - усиления социальной защиты и материальной поддержки сотрудников МДОАУ.
- 1.2. Положение разрабатывается в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 - ФЗ;
 - Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
 - Устава МДОАУ « Детский сад №151 «Солнышко» г.Орска»;
 - Постановления администрации города Орск от 21 июня 2018года. «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Орск», с изменениями и дополнениями от 10.12.2021года № 3285-п.
 - Постановления администрации города Орск от 22 июня 2018 года № 2743-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций ,подведомственных управлению образования администрации г. Орск, с изменениями и дополнениями от 10.12.2021года № 3285-п.
 - Распоряжения от 21 июня 2018 года №319-р « О делегировании полномочий начальнику управления образования администрации города Орск»;
 - Система оплаты труда работников МДОАУ «Детский сад № 151 «Солнышко» г. Орск» от 17.12.2021 г.
- 1.3. Положение разрабатывается администрацией МДОАУ и согласовывается с общим собранием трудового коллектива, обсуждается на собрании трудового коллектива и утверждается руководителем.

2. Источники формирования поощрительного фонда.

- 2.1. Финансирование доплат и надбавок работникам МДОАУ производятся из фонда компенсационных и стимулирующих выплат в пределах выделенных бюджетных ассигнований.
- 2.2.Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в т.ч. за счет экономии фонда компенсационных выплат, тарифных ставок, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда.

3. Порядок материального поощрения и стимулирования.

- 3.1. Срок действия Положения – с 20.12.2021 г. до замены новым.
- 3.2. Положение распространяется на педагогический, административный (только заведующий хозяйством),учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал МДОАУ.
- 3.3. Выплата стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается приказом Управления образования администрации города Орск.
- 3.4. Целью установления доплат и надбавок является повышение эффективного развития деятельности, усиления ответственности работников, их творческой активности и повышения качества образовательного процесса.
- 3.5. Положение может быть изменено или отменено при недостаточном количестве или полном отсутствии средств фонда компенсационных и стимулирующих выплат МДОАУ.
- 3.6. Все виды доплат, выплат и надбавок к должностным окладам (тарифным ставкам) производятся по приказу руководителя. Они могут уменьшаться или отменяться

полностью при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей, инструкций по охране жизни и здоровья детей.

3.7. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1). Надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- 2). Надбавки за выслугу лет;

3.8. Конкретные размеры доплат, выплат, надбавок по видам и критериям устанавливаются руководителем ежемесячно, ежеквартально, 1 раз в год.

3.9. Размеры всех материальных выплат могут определяться в процентном соотношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а так же в конкретной денежной сумме.

3.10. Размер материальных выплат максимальным размером не ограничивается.

4. Показатели, влияющие на уменьшение премий и ее лишения.

Размеры премии могут быть уменьшены по причине:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение работником педагогической этики;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за грубое, невнимательное отношение к детям);
- детского травматизма по вине работника;
- халатности к сохранности материально-технической базы;
- отсутствие результатов работы с семьями;
- высокой заболеваемости детей;
- некачественное приготовление пищи, несвоевременное обеспечение смены белья;
- несвоевременное обеспечение продуктами.

Все случаи нестимулирования рассматриваются руководителем и советом трудового коллектива в индивидуальном порядке в каждом случае.

Вознаграждение за общие результаты работы по итогам года выплачиваются всему списочному составу, проработавшему полный календарный год, по усмотрению и приказу руководителя.

Временным работникам и вознаграждения по итогам года не выплачиваются.

- На основании Постановления администрации города Орска от 21 июня 2018года. «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Орск», с изменениями и дополнениями от 10.12.2021года № 3285-п.
- Постановления администрации города Орска от 22 июня 2018 года № 2743-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций ,подведомственных управлению образования администрации г. Орска, с изменениями и дополнениями от 10.12.2021года № 3285-п.
- Распоряжения от 21 июня 2018 года №319-р « О делегировании полномочий начальнику управления образования администрации города Орска

установить по МДОАУ следующие доплаты стимулирующего и компенсирующего характера:

Порядок и критерии выплат компенсационного характера:

1.1. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормы работы.

Доплаты	Размер	Должность	Подтверждающий документ
За работу с тяжелыми и вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест за время фактически занятый в таких условиях.	4 % к должностному окладу (тарифной ставке)	заведующий хозяйством	Приказ
За работу с тяжелыми и вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест за время фактически занятый в таких условиях.	12 % к должностному окладу (тарифной ставке)	Младший воспитатель, повар	Приказ
За работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени	Предусмотренные законодательством	Работники детского сада	Приказ

2. Порядок и критерии премирования, установлены надбавок за интенсивность, качество и высокие результаты работы, выслугу лет стимулирующего характера

2.1. Показатели премирования (по итогам года и результатам работы в течение года) и поощрения:

Образцовые соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей	До 10% к должностному окладу, тарифной ставке	Работники детского сада	Приказ
Образцовое соблюдение санитарных правил устройства и содержания ДОО	До 10% к должностному окладу. тарифной ставке	Работники детского сада	Приказ
За высокое качество оздоровительной работы с детьми	До 10% к должностному окладу, тарифной ставке	Воспитатели, младшие воспитатели	Приказ
Высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей	До 10% к должностному окладу, тарифной ставке	Воспитатели, младшие воспитатели	Приказ
Высокий уровень умений, знаний и навыков детей	До 10% к должностному окладу. тарифной ставке	Воспитатели, музыкальный руководитель	Приказ

Личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса ДОУ (после подведения итогов)	До 10% к должностному окладу тарифной ставке	Воспитатели, музыкальный руководитель и др. работники	Приказ
Активное участие в детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках	До 10% к должностному окладу тарифной ставке	Работники детского сада	Приказ
Плодотворное творческое взаимодействие с родителями	До 10% к должностному окладу тарифной ставке	Воспитатели, музыкальный руководитель	Приказ
Создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений)	До 10% к должностному окладу тарифной ставке	Воспитатели, музыкальный руководитель	Приказ

**2.2. Порядок и критерии установления надбавок за интенсивность,
качество и высокие результаты выполняемых работ:**

**Педагогическим работникам (воспитатели, музыкальный работник, старший воспитатель.
педагог-психолог)**

Критерии педагогическим работникам	Максимальный процент надбавки к должностному окладу, тарифной ставке Размер стимулирующих выплат максимальным размером не ограничивается.
------------------------------------	---

Критерии для определения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (воспитатель) МДОАУ «Детский сад № 151 «Солнышко» г. Орска» в _____ 20__ г.

Оцениваются показатели результата работы за _____ 202__ г.

Критерии и показатели	Бальная система оценки труда	Само-оценка	Оценка комиссии	Итог
Охрана жизни и здоровья детей:	0-21			
- посещаемость детей выше 50%	3			
- посещаемость свыше 80%	+6			
-безопасная среда (отсутствие травмоопасных предметов, игрушек, мебели и т.д.); отсутствие травм у детей;	0-6			
-своевременное проведение закаливающих процедур (проведение физкультурных занятий, кварцевание, соблюдение режима дня (прием детей, выход на прогулку, зарядка, завтрак, подготовка к занятиям, индивидуальная работа)	0-6			
Реализация основной образовательной программы дошкольного образования, ее результаты:	0-21			
- использование в работе современных педагогических технологий, методов, приемов (информационно-коммуникационные, здоровьесберегающие, проектный метод, интегрированный метод и т.д.)	0-6			
- ведение кружковой работы в группах (на бесплатной основе)	0-3			
-надлежащее и своевременное ведение документации и форм отчетности (планирование, табель учета посещаемости, протоколы родительских собраний и др.);	0-6			
- качественная подготовка мероприятий с воспитанниками (досуги, утренники, праздники, конкурсы и др.)	0-6			
Создание элементов образовательной инфраструктуры	0-12			
- формирование развивающей предметно-пространственной среды в группах и на прогулочных участках в соответствии с ФГОС и возрастной адекватностью. Обновление, пополнение, сохранение, эстетичность оформления.	0-12			
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	0-33			
-разнообразие форм работы с родителями (оформление уголков, консультаций, нетрадиционные формы родительских собраний, своевременное оформление протоколов);	0-15			
- отсутствие обоснованных нареканий, жалоб со стороны родителей;	0-3			
- Охват детей платными дополнительными образовательными услугами: до 50 % - 1 б.	1-3			

до 80 % - 2 б. до 100 % - 3 б.				
-отсутствие задолженности по оплате за детский сад	0-3			
-отсутствие задолженности по оплате за дополнительные платные образовательные услуги.	0-3			
Вклад в решение кадровых проблем:	0-9			
-замещение отсутствующего работника;	0-3			
- молодой специалист (стаж менее 3 лет);	0-3			
- отсутствие больничного листа.	0-3			
Показатели профессиональной деятельности педагога	0-108			
- активное участие в деятельности методической службы ДОО, в работе творческих групп	0-12			
-посещение городских площадок, вебинаров (онлайн)	0-6			
- проведение открытых мероприятий для педагогов в том числе онлайн : А) Уровня ДОО; Б) районного и городского уровня; В) регионального и всероссийского уровня;	Макс. 18 3 6 9			
- участие и наличие призовых мест в конкурсах (воспитанников, группы): А) уровень ДОУ; Б) муниципальный уровень; В) региональный уровень, всероссийский, Г) международный уровень	Макс. 30 3 6 9 12			
- участие педагогов в профессиональных конкурсах: А) 1 место Б) 2 место В) 3 место Г) лауреат	Макс. 30 12 9 6 3			
- размещение материалов на сайте ДОУ с целью распространения положительного педагогического опыта, мероприятий с детьми, рекомендаций для родителей; - наличие публикаций, в том числе в сети Интернет; - Активное пополнение материалов персонального сайта педагога (ежемесячно)	Макс. 12 0-12			
Дополнительные критерии				
- активное участие в деятельности коллегиального органа управления Учреждением и службы по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников и сотрудников (профсоюзная деятельность, Совета Учреждения, Совета педагогов, охрана труда, ГО и ЧС, пожарная безопасность, энергоэффективность и т.д.)	до 1000 рублей по факту выполнения			
Работа в разновозрастной группе, с детьми до 3 лет	6			
ИТОГО:				

Подпись педагога:

Дата:

Критерии для определения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (педагог-психолог)
МДОАУ «Детский сад № 151 «Солнышко» г. Орска» в _____ 20__ г.
Оцениваются показатели результата работы за _____ 20__ г.

Критерии оценки	Баллы				Подтверждение
	Макси- мальный балл	Само- оценка	Оценка комиссии	Итоговая оценка	
Критерий 1. Показатели профессиональной деятельности педагога ДОУ					
Соблюдение режима дня, двигательного режима, утвержденных заведующим ДОУ	3				Карты контроля
Соблюдение правил трудового распорядка	3				
Качественная подготовка и проведение занятий, использование инновационных форм работы с дошкольниками	6				Карты контроля
Активное участие в деятельности детского сада:	3				Отчет о том, что конкретно сделано
- замещение коллег в случае необходимости	3				
- исполнение ролей в образовательных и досуговых мероприятиях	3				
- художественное тематическое оформлнение холла, коридора, лестничного пролета здания ДОУ	3				
Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. Организация конкурсов на базе ДОУ	15				
Качественное и своевременное ведение документации	6				Карта контроля
Критерий 2. Участие в конкурсах, викторинах, фестивалях и т.п.					
Участие воспитанников в конкурсах : - Уровень ДОУ	0- 12				Свидетельства, дипломы
-Муниципальный уровень	0- 12				
- Всероссийский или региональный уровень	0 - 12				
Участие в конкурсах педагогического мастерства:					Свидетельства, дипломы
- Уровень ДОУ	0- 12				
- Муниципальный уровень	0- 12				
- Всероссийский или региональный уровень	0 - 12				
Критерий 3. изучение опыта работы коллег. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта.					
Наличие публикаций на сайте в разделе «Группы детского сада» или на иных ресурсах	6				Сайт ДОУ адрес: садик- 151.рф Протоколы, свидетельства об участии
Представление опыта работы, проведение мастер-классов, участие в семинарах , на уровне ДОУ, подготовка консультаций для коллег.	0-9				
Представление опыта работы на городских площадках.	12				
Посещение городских площадок, просмотр онлайн вебинаров).	до12				
Критерий 4. Работа по эффективному сотрудничеству с родителями.					
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (закон. представ-й) на качество работы педагога.	6				Анкеты, опросы,
Системность проведения мероприятий совместно с родителями	0-12				
Практическое просвещение родителей (проведение семинаров, семинаров-практикумов, мастер-классов и т.п.).	0-15				
Организация информационного уголка для родителей (теоретическое просвещение)	6				
Критерии 5. Создание условий для организации воспитательно-образовательной деятельности					
Создание раздаточного и наглядного материала для занятий, картотек. (Обязательные требования – возрастное соответствие, эстетичное оформление)	до 9				Представление созданного материала
Помощь педагогам в организации и наполнении центров активности.	до 9				Отчет о том, что конкретно сделано

Критерии для определения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (музыкальный руководитель) МДОАУ «Детский сад №151 «Солнышко» г.Орска» в ____20__ г.
Оцениваются показатели результата работы за _____ 20 ____ г.

Критерии оценки	Баллы				Подтвержде- ние
	Макс. балл	Само оценка	Оценк а комис сии	Итогов ая оценка	
Критерий 1. Показатели профессиональной деятельности педагога дошкольного образовательного учреждения.					
Пополнение музыкального репертуара	3				
Выявление музыкально-одаренных детей, Реализация плана мероприятий с одаренными детьми	6				План по работе с одаренными детьми
Соблюдение режима дня, сетки занятий, двигательного режима, утвержденных заведующим ДОУ	3				Карты контроля
Соблюдение правил трудового распорядка	3				
Качественная подготовка и проведение занятий, использование инновационных форм работы с дошкольниками	6				Карты контроля
Активное участие в деятельности ДОУ: - замещение коллег в случае необходимости	3				Отчет о том, что конкретно сделано
- исполнение ролей в образовательных и досуговых мероприятиях	3				
- художественное тематическое оформление холла, коридора, лестничного пролета здания детского сада	6				
Ведение дополнительных кружков	0-6				
Активное участие в деятельности коллегиальных органов управления Учреждением и службы по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников и сотрудников, активное участие в деятельности методической службы	0- 6				
Качественное и своевременное ведение документации	6				Карта контроля
Критерий 2. Участие в конкурсах, викторинах, фестивалях и т.п.					
Участие воспитанников в конкурсах : - Уровень ДОУ -Муниципальный уровень - Всероссийский или региональный уровень	0-9 0-12 0-12				Свидетельства, дипломы
Участие в конкурсах пед. мастерства: - Уровень ДОУ - Муниципальный уровень - Всероссийский или региональный уровень	0- 9 0-12 0-12				Свидетельства, дипломы
Критерий 3. Изучение опыта работы коллег. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта.					
Наличие публикаций на сайте в разделе «Группы детского сада» (педагог готовит материал и в электронном виде	6				Сайт ДОУ адрес: садик-

сдает ст. воспитателю для опубликования) или на иных ресурсах					151.рф Протоколы, свидетельств а об участии
Представление опыта работы, проведение мастер-классов, участие в семинарах , на уровне ДОУ, подготовка консультаций для коллег.	0-12				
Представление опыта работы на городских площадках, лабораториях.	15				
Посещение городских творческих площадок, лабораторий, просмотр онлайн вебинаров).	6				
Критерий 4. Работа по эффективному сотрудничеству с родителями.					
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (закон. представителей) на качество работы педагога.	6				Анкеты, опросы, карта осмотра уголка
Проведения мероприятий совместно с родителями и детьми.	0- 9				Карта контроля мероприятия
Привлечение родителей к участию в жизни детского сада, оказание родителями группы посильной помощи (создание пособий, костюмов и т.п.	0- 9				
Практическое просвещение родителей (проведение семинаров, семинаров-практикумов, мастер-классов и т.п.).	0- 9				Карта контроля
Организация информационного уголка для родителей (теор. просвещение)	6				
Критерии 5. Создание условий для организации воспитательно-образовательной деятельности					
Создание раздаточного и наглядного материала для занятий, картотек. (Обязательные требования – возрастное соответствие, эстетичное оформление)	0- 9				Представление созданного материала
Эффективность организации РППС в соответствии с возрастными особенностями детей, приведение её в соответствие с ФГОС ДО.	0- 9				Отчет о том, что конкретно сделано
ИТОГО:					

Подпись педагога:

Дата:

Критерии для определения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (старший воспитатель) МДОАУ «Детский сад № 151 «Солнышко» г. Орска» в _____ 20__ г.

Оцениваются показатели результата работы за _____ 20__ г.

Критерии оценки	Баллы				Подтверждение
	Максимальный	Самостоятельно	Оценка комиссии	Итоговая	
Критерий 1. Показатели профессиональной деятельности педагога дошкольного образовательного учреждения.					
Систематичная работа с молодыми, начинающими кадрами	9				
Соблюдение правил трудового распорядка	3				
Подготовка педагогов к аттестации	6				
Работа по профилактике несчастных случаев с воспитанниками (просвещение педагогов , детей и родителей)	3				
Качественная подготовка и проведение методических мероприятий, использование инновационных форм работы с педагогами	6				Сценарии, протоколы
Активное участие в деятельности детского сада: - замещение коллег в случае необходимости	3				Отчет о том, что конкретно сделано
- исполнение ролей в образовательных и досуговых мероприятиях	3				
- художественное тематическое оформление холла, коридора, лестничного пролета здания детского сада	3				
Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	9				
Качественное и своевременное ведение документации	6				
Критерий 2. Участие в конкурсах, викторинах, фестивалях и т.п.					
Организация участия педагогов в конкурсах : ДОУ -Муниципальный уровень - Всероссийский, международный уровень	6 9 9				Свидетельства, дипломы
Участие в конкурсах педагогического мастерства: А)1 место Б) 2 место В) 3 место Г) лауреат	12 9 6 3				Свидетельства, дипломы
Критерий 3. Изучение опыта работы коллег. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта.					
Наличие публикаций на сайте учреждения в разделе «Советы специалистов» или на иных ресурсах	6				Сайт ДОУ адрес: садик-151.рф Протоколы, свидетельства об участии
Представление опыта работы, проведение мастер-классов, участие в семинарах , на уровне ДОУ, подготовка консультаций для коллег.	до 15				
Представление опыта работы на городских площадках, лабораториях.	12				
Посещение городских творческих площадок, лабораторий, просмотр онлайн вебинаров).	до 6				
Критерий 4. Работа по эффективному сотрудничеству с родителями.					

Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на качество работы. Удовлетворенность родителей работой МДОАУ	12				Анкеты, опросы, карта осмотра уголка
Системность проведения мероприятий, акций совместно с родителями и детьми.	12				
Привлечение родителей к участию в жизни детского сада, оказание родителями группы посильной помощи Создание наградных материалов для поощрения родителей.	12				
Практическое просвещение родителей (проведение семинаров, семинаров-практикумов, мастер-классов и т.п.).	6				
Организация информационного уголка для родителей (теоретическое просвещение)	6				
Критерии 5. Создание условий для организации воспитательно-образовательной деятельности					
Создание раздаточного и наглядного материала для занятий, картотек. (Обязательные требования – возрастное соответствие, эстетичное оформление)	9				Представление созданного материала
Эффективность организации работы педагогов по обогащению РППС в соответствии с возрастными особенностями детей, приведение её в соответствие с ФГОС ДО.	9				Наполняемость центров активности.
Выполнение дополнительных обязанностей: • ведение документации по охране труда • администрирование сайта • ведение документации по ГОЧС и т.д.	до 15				
ИТОГО:					

Подпись педагога:

Дата:

Заведующему хозяйством:

Критерии	Периодичность	Максимальный процент надбавки к должностному окладу Размер стимулирующих выплат максимальным размером не ограничивается.
Организация своевременного инвентарного учета имущества учреждения	В 2 раза в год	До 10%
Своевременность и качество предоставления и ведения отчетной документации по питанию воспитанников	В течение года	До 50%
Осуществление текущего контроля за хозяйственным обслуживанием, и надлежащим техническим и санитарным состоянием помещений и зданий в соответствии с требованиями	В течение года	До 20%
Участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждений к началу учебного года	В период проведения ремонтных работ	До 25 %
За сохранность материальных ценностей, имущества, мебели	В течение года	До 20 %
Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДОО	В период проведения указанных работ	До 30%
За организацию доставки продуктов питания	В течение учебного года	До 30 %
За бесперебойную работу всех коммунальных систем ДОО	В течение учебного года	До 50%
За организацию работы по энергосбережению	В течение отопительного сезона	До 20 %
За ремонтные работы	В период проведения ремонтных работ	До 50%
За работу в системе «Меркурий», «Честный знак»	В течение учебного года	До 50%

Младшему воспитателю, уборщик служебных помещений:

Критерии	Периодичность	Максимальный процент надбавки к должностному окладу. Размер стимулирующих выплат максимальным размером не ограничивается.
За качественное гигиеническое эстетическое состояние помещений групповой ячейки	В течение учебного года	До 50%
За работу в санитарной комнате в условиях отсутствия канализации	В течение учебного года	До 10%
За проведение мероприятия в ДОУ	В течение учебного года	До 30%
Доставка воды, пищи из пищеблока в группу (из здания в здание)	В течение учебного года	До 20 %
Участие в проведении ремонтных работ, подготовка учреждений к началу учебного года	В период проведения ремонтных работ	До 25 %
Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДОУ	В период проведения указанных работ	До 30%
За обеспечение ДОУ ягодами, лекарственными травами	В период проведения указанных работ	До 10%
За выполнение плана по детодням	В течение учебного года	До 10%
За ремонтные работы	В период проведения ремонтных работ	До 50%

Повару:

Критерии	Периодичность	Максимальный процент надбавки должностному окладу Размер стимулирующих выплат максимальным размером не ограничивается.
Отсутствие замечаний по приготовлению пищи	В течение учебного года	До 50%

Приготовление дополнительных блюд для аллерго-дерматозных детей	В течение учебного года	До 20%
Участие в приготовлении дополнительных мероприятий (ярмарка, оформление наглядной агитации)	В течение года	До 30%
Наблюдение за приемом пищи детей	В течение учебного года	До 5%
Введение новых блюд (разнообразие)	В течение учебного года	До 30%
За качественное санитарное состояние пищеблока	В течение года	До 50%
За ремонтные работы	В период проведения ремонтных работ	До 50%
За качественное обслуживание вверенного оборудования	В течение года	До 50%

Критерии	Периодичность	Максимальный процент надбавки До 200 % к
Рабочему по стирке белья:		
Критерии	Периодичность	Максимальный процент надбавки к должностному окладу . Размер стимулирующих выплат максимальным размером не ограничивается.
Стирка и глажка белья вручную	В течение учебного года	До 50%
За качественное санитарное состояние помещения прачечной	В течение года	До 50%
За отсутствие замечаний (своевременное обеспечение ДОО чистым бельем)	В течение года	До 60%
Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДОО	В период проведения указанных работ	До 30%
За ремонтные работы	В период проведения ремонтных работ	До 50%
За работу по энергосбережению	В течение года	До 50%

Дворнику:		
Критерии	Периодичность	Максимальный процент надбавки к должностному окладу Размер стимулирующих выплат максимальным размером не ограничивается.
За качественную уборку территории при большом количестве снега и листьев	В течение года	До 100 %
За оказание помощи на других участках работы в случае производственной необходимости	В течении года	До 50%

За ремонтные работы	В период проведения ремонтных работ	До 50%
За уборку сосулек с крыш зданий	В зимний период	До 30 %
Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДОУ	В период проведения указанных работ	До 30%

Работнику по КОЗ		
Критерии	Периодичность	Максимальный процент надбавки к должностному окладу . Размер стимулирующих выплат максимальным размером не ограничивается .
За качественное выполнение работы	В течение года	До 50%
За отсутствие замечаний (своевременное обеспечение ДОУ)	В течение года	До 60%
Участие в работе по организации благоустройства, озеленению и уборке территории ДОУ	В период проведения указанных работ	До 30%
За ремонтные работы	В период проведения ремонтных работ	До 50%
За работу по энергосбережению	В течение года	До 50%

Педагогический персонал:

Надбавка за выслугу лет при стаже работы:	До 20 % к должностному окладу
Свыше 1 года	5%
От 5 до 10 лет	10%
От 10 до 15 лет	15%
От 15 и свыше	20%

Конкретный размер надбавок может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу. **Размер надбавок, стимулирующих выплат максимальным размером не ограничивается.**

Приложение № 9

Согласовано
Председатель ПК
Шурюкова А.К.
01.09.2022

Утверждаю
Заведующий
Баисова Г.В.
01.09.2022

Положение о порядке предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МДОАУ «Детский сад № 151 «Солнышко» г. Орска»

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

2. Настоящее Положение разработано в целях установления порядка и условий предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам ДОУ.

3. Длительный отпуск сроком до 1 года предоставляется педагогическим работникам не реже, чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы с начала трудовой деятельности.

4. Продолжительность стажа непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим

образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с представительным органом трудового коллектива.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении, переводе и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых педагогических должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального образования, аспирантуре, докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала педагогическая работа;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
- при поступлении на педагогическую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учёбе в учебном заведении непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев

(трёхмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы вследствие обнаружения несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию. При переходе с одной педагогической работы на другую, в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Очерёдность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счёт внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются Уставом образовательного учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Длительный отпуск директору, заведующему ДОУ оформляется управлением образования администрации города.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

13. Период длительного отпуска сроком до одного года не включается в стаж, дающий право на льготную пенсию по выслуге.

Перечень должностей, работа которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической деятельности:

Старший воспитатель;

Воспитатель;

Музыкальный руководитель;

Педагог-психолог.

Приложение № 10

Согласовано
Председатель ПК
Планкина Т.С.
01.09.2022

Утверждаю
Заведующий
Баисова Г.В.
01.09.2022

**ГРАФИК СМЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА МДОАУ «ДЕТСКИЙ САД № 151
Г.ОРСКА»**

№	Должность	Рабочее время	перерыв
1	Заведующий	8.00 -17.00	12.00-13.00
2	Старший воспитатель	8.00 -11.36	
3.	Педагог-психолог	11.36-15.12	12.00-12.30
4	Музыкальный руководитель	8.00-15.12	12.00 -12.30
5	Воспитатели всех групп	7.30- 18.00 (график работы по сменности)	—
6	Младшие воспитатели всех групп	7.50 -16.20	13.00-13.30
7	Заведующий хозяйством	7.50 -16.20	13.00-13.30
8	Повар	1 смена 6.00-14.30 2 смена 8.00-17.00	1 смена 10.30-11.00 2 смена 14.00-15.00
9	Рабочий по стирке и ремонту одежды	7.50 -16.20	13.00-13.30
10	Уборщик служебных помещений	13.00-19.00	15.00-15.30
11	Рабочий по КОЗ	7.30- 12.30	11.00-11.30
12	Дворник	7.00-16.00	12.00-13.00

МДОУ Детский сад № 151 Солнышко					
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за Июнь 2022 г.					
Морозас Наталья Витавтасовна , таб. № 00023					
Отработано 12 дн./96 час. (норма 21/168); Отпуск 22 дн.					
Подразделение		Основное подразделение			
Должность		Музыкальный руководитель			
Ставка		7 776 руб/мес (1,5 ст.)			
Ст. вычеты					
На начало периода					
Июнь 2022					
Музыкальный руководитель (Основное место работы), таб. № 00023					
131 ОснПедПерс(ст.211)					
На начало периода					
Код	Начисление / Удержание	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
000000101	Оклад (Июнь 2022 г.)	12	96	6 865,14	
000000104	Отпуск очередной (Июнь 2022 г.)	11		9 189,01	
000000104	Отпуск очередной (Июль 2022 г.)	31		25 896,29	
000000119	За стаж непрерывной работы (Июнь 2022 г.)	12	96	1 666,29	
000000168	Стипендия педагогам (Май 2022 г.)			4 555,95	
	Районный коэффициент			1 933,10	
000000202	НДФЛ (Июнь 2022 г.)				6 488,00
000000214	Профсоюзные взносы 0,75 (Июнь 2022 г.)				374,29
000000215	Профсоюзные взносы 0,25 (Июнь 2022 г.)				124,78
ИТОГО				49 905,78	6 987,05
000000000	Выплата зарплаты (ст. 211)				6 545,28
000000001	Аванс				6 200,00
000000018	Межрасчетные выплаты ОТПУСК (ст. 211)				30 173,45
ИТОГО выплачено					42 918,73
ВСЕГО				49 905,78	49 905,78
На конец периода					
Музыкальный руководитель (Работа по внутреннему совместительству), таб. № 00023					
131 ОснПедПерс(ст.211)					
На начало периода					
Код	Начисление / Удержание	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
000000104	Отпуск очередной (Июнь 2022 г.)			1 565,14	
000000104	Отпуск очередной (Июль 2022 г.)			4 410,86	
000000202	НДФЛ (Июль 2022 г.)				777,00
ИТОГО				5 976,00	777,00
000000018	Межрасчетные выплаты ОТПУСК (ст. 211)				5 189,00
ИТОГО выплачено					5 189,00
ВСЕГО				5 976,00	5 976,00
На конец периода					
ВСЕГО				55 881,78	55 881,78
На конец периода					
НДФЛ за Июнь 2022 г.		Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог
		55 881,78			7 265,00

МДОУ Детский сад № 151 Солнышко					
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за Август 2022 г.					
Бурамбаева Рагиза Камилловна , таб. № 00008					
Отработано 23 дн./184 час. (норма 23/184)					
Подразделение		Основное подразделение			
Должность		Рабочий по стирке и ремонту спецодежды			
Ставка		6 240 руб/мес			
Ст. вычеты					
На начало периода					
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (Основное место работы), таб. № 00008					
160 МОП (ст. 211)					
Август 2022					
На начало периода					
Код	Начисление / Удержание	Время		Начислено	Удержано
		дн.	час.		
000000101	Оклад (Август 2022 г.)	23	184	6 240,00	
000000123	За работу с вред. и опас. усл. труда (Август 2022 г.)	23	184	748,80	
000000151	Иные выплаты согласно ст. 133 ТК РФ (Август 2022 г.)	23	184	8 290,20	
	Районный коэффициент			2 291,85	
000000202	НДФЛ (Август 2022 г.)				2 284,00
000000214	Профсоюзные взносы 0,75 (Август 2022 г.)				131,78
000000215	Профсоюзные взносы 0,25 (Август 2022 г.)				43,93
ИТОГО				17 570,85	2 459,71
000000000	Выплата зарплаты (ст. 211)				7 472,14
000000001	Аванс				7 639,00
ИТОГО выплачено					15 111,14
ВСЕГО				17 570,85	17 570,85
На конец периода					
ВСЕГО				17 570,85	17 570,85
На конец периода					
НДФЛ за Август 2022 г.	Доход	Скидки	Ст. вычеты	Налог	

**Лист ознакомления работников МДОАУ «Детский сад « № 151 «Солнышко»
г. Орск с коллективным договором**

[illegible]