

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска

на 2023-2026 годы

От работодателя:

Заведующий МАДОУ № 82

_____ С.Е.Щенова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П..

Дата подписания:

«_____» _____ 202__ г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной образовательной организации

_____ А.В.Семёнова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Дата подписания:

«_____» _____ 202__ г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № ___ от «___» _____ 202__ г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении центре развития ребёнка – детском саду № 82 г. Томска (далее – МАДОУ № 82).

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Томской области «О социальном партнерстве в Томской области» от 13.01.2003 № 11-ОЗ;
- трёхсторонние областное и городское соглашения, отраслевые областное и городское соглашения на соответствующие годы.

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 гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель - МАДОУ № 82
(наименование образовательной организации)

в лице его представителя – заведующего Щеновой Светланы Ефимовны;
(Ф.И.О.)

- работники образовательной организации (далее - организация), являющиеся членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета (далее – профком), а также работники, не являющиеся членами Профсоюза, наделившие в установленном порядке профком полномочиями на представительство в области коллективных прав и интересов в данном коллективном договоре и их защиту и подавшие письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются организацией на счет Томской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.377 ТК РФ).

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации

организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора рассматриваются сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

1.13. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства (ст. 5.28-5.32 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ).

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет с 28.06.2023 г. по 28.06.2026 г.

1.15. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

2.1. В соответствии с требованиями статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, а также с целью соблюдения гарантий, работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) организует ознакомление работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, коллективным договором и Соглашениями непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях – без согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа

природного или техногенного характера, пожар, наводнение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников (ст.312.9. ТК РФ).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9. Трудового кодекса Российской Федерации.

Труд дистанционных работников будет регулироваться не только трудовым договором, но и соглашениями, коллективным договором, а также локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

2.3. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома организации в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации*:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, принимаемыми на работу по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами.

При приеме на работу требуется соблюдение условия об отсутствии судимости (за преступление, указанные в ст. 351.1 ТК РФ) как обязательное ограничение допуска к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних.

Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, 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.

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

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

*Примечание: В порядке, установленном ст.372 ТК РФ, работодатель учитывает мнение профкома в случаях, перечисленных в пункте 2.2 коллективного договора. При принятии локальных нормативных актов работодателю необходимо получить от профкома согласие в соответствии с пунктом 1.13 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, зарегистрированного 29.10.2021 г. № 25.

¹ Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010

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-ФЗ².

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 организации³.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор⁴ или дополнительное соглашение к нему.

2.5. Перевод на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.6. При равной производительности труда и квалификации (отсутствие у сравниваемых работников квалификационной категории или наличие у них квалификационных категорий одного уровня) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в том числе знаками и грамотами Профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- лица, получившие профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора (соглашения) между работником и работодателем, или является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический

² Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

³ Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

⁴ Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

договор;

- работники, которым до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, осталось не более пяти лет;
- при равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены профсоюза (Отраслевое Соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 гг., зарегистрированного 29.10.2021 №25).

2.7. К сообщению в профком в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ работодатель должен приложить:

- проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- действующее и вновь вводимое штатные расписания;
- список сокращаемых должностей;
- сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;
- перечень вакансий на день направления сообщения в профком;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

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

В случае, когда основания для преимущественного права на оставлении на работе, указанные в части 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации и (или) коллективном договоре (соглашении), отсутствуют или равны, работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе лицу, рекомендованному на оставление на работе профкомом организации. (Критерии массового высвобождения установлены в «Соглашении о социальном партнерстве на 2022 – 2024 годы между администрацией Города Томска, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей и работодателями Города Томска»)

2.8. В соответствии с п. 4.15 Отраслевого Соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 гг., зарегистрированного 29.10.2021 № 25, расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, производится с учётом предварительного согласия профсоюзного комитета, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - работник, находящийся на дистанционной или удаленной работе, без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса (ст. 312.8 ТК РФ).
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.9. Работодатель обязан в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации организации, сокращении численности и штата работников, введении неполного рабочего времени, а также представлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов (ст.25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

2.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.10.1. 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.

2.10.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям⁵ 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как его неотъемлемая часть⁶.

2.10.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством⁷, 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 наградах⁸.

2.10.5. 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска» согласно постановлению администрации Города Томска № 933 от 30.09.2009 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных

⁵ Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

⁶ Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

⁷Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору.

⁸ Постановление Правительства РФ от 24.07.2021 №1250. «Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых

актов Правительства Российской Федерации»

учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г.Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г.Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска» с последующими изменениями и дополнениями (Приложение № 2).

и включает в себя:

- должностной оклад (оклад) в соответствии с профессиональной квалификационной группой;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.2. Должностные оклады (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой устанавливаются «Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска» (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются «Положением о порядке и условиях распределения выплат компенсационного характера работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска» работникам образовательной организации (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере- 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время⁹.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются «Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска» (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

Руководитель образовательного учреждения, одновременно выполняющий работу по педагогической должности, имеет право на стимулирующие выплаты в соответствии с правовым актом департамента образования администрации Города Томска.

Заместители руководителя образовательного учреждения, одновременно выполняющие работу по педагогической должности, имеют право на стимулирующие выплаты в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска», действующим в данном образовательном учреждении.

3.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего Регионального Соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные оплачивается с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (постановление Конституционного Суда от 28.06.2018 № 26-П).

⁹ Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

~~Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников~~

В состав минимальной заработной платы не включается районный коэффициент (Постановление Конституционного Суда от 07.12.2017 № 38-П).

В состав минимальной заработной платы работника не включается повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда от 11.04.2019 № 17-П).

3.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате по ведомости или зачисленной на «зарплатную» карту.

Форма расчетного листка утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации (Отраслевое Соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 гг.)

3.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.8. Штаты организации формируются в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 г. № 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций»

За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст.151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются Положением о порядке и условиях распределения выплат компенсационного характера работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска.

3.9. При работе с перерывом более двух часов (п. 4.5 настоящего коллективного договора), работнику устанавливается доплата в размере 30% от должностного оклада (ст. 105 ТК РФ, п. 1.7 Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства в селе», п.3.2. Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

3.10. Оплата труда работников, занятых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере с учетом результатов специальной оценки

условий труда (СОУТ) и установлением класса условий труда. Конкретные размеры компенсации устанавливаются руководителем в локальном нормативном акте по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.11. Материальная помощь выделяется за счет фонда оплаты труда по заявлению работника в соответствии с «Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска» (Приложение № 4 к коллективному договору)

3.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с «Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска» (Приложение № 4 к коллективному договору).

Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

3.13. Работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в сроки, установленные для выплаты заработной платы (ст.112 ТК РФ). Вознаграждение производится в размере среднего дневного заработка за каждый праздничный нерабочий день.

3.14. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, дополнительно к повышенной оплате, установленной статей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, выплачивается 500 рублей за факт работы в выходной или нерабочий праздничный день. Указанная дополнительная выплата не производится, если работник воспользовался своим правом на предоставление ему другого дня отдыха.

3.15. Работа педагогических работников по замене отсутствующих воспитателей дошкольных образовательных организаций производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется статьями 60.2, 99 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации:

3.15.1. Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации как за сверхурочную работу, если она выполнена вследствие неявки сменяющего работника или родителей за пределами продолжительности рабочего времени, установленной графиком сменности и трудовым договором. Сверхурочная работа имеет место, когда смена, в которую работает воспитатель, закончилась, а воспитатель - сменщик или родитель не явились.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.15.2. При замещении в других случаях имеет место исполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с согласия работника) производится доплата, размер которой определяется соглашением сторон (ст. 151 ТК РФ).

В случае, когда работник приступил к замещению, прекратить выполнение дополнительной работы работник может, письменно предупредив заведующего за три рабочих дня.

3.16. По согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации производятся:

- распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

3.17. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры по определению особенностей регулирования при наступлении особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в учреждении (при введении по решению органов государственной, региональной и муниципальной власти ограничительных мер и т.п.).

Указанные меры включают в себя:

- принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов учреждения;
- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах, а также определения категорий работников для работы *в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени)*, в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;
- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации, а также расходными материалами (бумагой, картриджами и др.);
- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной, региональной, муниципальной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (форм, сроков, объемов и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств (оформляется локальным актом).

3.18. Приказ работодателя об изменении форм организации труда в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств, в том числе о переходе работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), принимается по согласованию с профкомом.

Работникам с их письменного согласия (либо по письменному заявлению работника) устанавливается форма удаленной работы (иная форма работы) с определением особенностей такой работы.

3.19. Заработная плата работников, временно перешедших с их письменного согласия (по письменному заявлению) на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством).

3.20. За работником сохраняются все гарантии по оплате труда при переводе на

3.21. Оплата труда заместителей заведующего производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда заместителей руководителя муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка – детского сада № 82 г. Томска (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору)

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха установлены в организации в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 6 к настоящему коллективному договору).

«В соответствии с п.2.5. приказа Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014г. « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» установить норму часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в составе групп комбинированной направленности (без ограничений по количеству таких обучающихся в составе группы) пропорционально отработанному времени воспитателем с такими детьми. Время отсутствия ребенка по болезни, подтвержденное медицинской справкой, не изменяет норму рабочего времени воспитателя»*

4.2. Педагогическим работникам, ведущим занятия по расписанию, на каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, устанавливается график еженедельной работы (дни недели и часы присутствия в образовательной организации) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.3. Дни недели (часы рабочего дня), свободные для педагогических работников, ведущих педагогическую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать вне места нахождения организации по своему усмотрению для дополнительного профессионального образования, подготовки к занятиям и т.п. (п.2.4. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

4.4. Рабочий день работников в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, интернаты при образовательных организациях), может быть разделен на части с перерывом более 2 часов подряд только по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.5. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время. Работник будет обязан готовить отчеты, отвечать на письма от работодателя и проводить с ним телефонные переговоры исключительно в рабочее время.

4.6. Сверхурочной работой является работа, выполняемая в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.7. Учебная (педагогическая) и воспитательная работа на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

* Примечание. Изменение нормы и условий изменения нормы рабочего времени воспитателя должно быть отражено в дополнительном соглашении к трудовому договору, чтобы не предупреждать работника за два месяца об изменении согласно Трудовому Кодексу РФ.

Учебная (педагогическая) и воспитательная работа на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (заместителям руководителя, руководителю и т. д.), также устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом, при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении им учебной нагрузки в новом учебном году).

Руководитель, не получающий пенсии (независимо от оснований ее назначения), который в соответствии с пенсионным законодательством имеет право на включение в стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, периода своей работы только при условии ведения преподавательской работы в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), должен быть обеспечен указанной нагрузкой в приоритетном порядке.

4.8. При установлении педагогам и воспитателям для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной (педагогической) и воспитательной работы на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность работы в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.10 настоящего раздела.

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

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

4.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательной организации, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

4.11. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых с их согласия в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других образовательных учреждений, определяется в соответствии с занимаемой должностью в пределах объема

учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы. В случае, если фактически выполняемая продолжительность рабочего времени в неделю превышает установленный педагогическому работнику недельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), за дополнительные часы педагогический работник получает дополнительную оплату в одинарном размере исходя из установленного ему должностного оклада.

4.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих педагогическую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями для обучающихся.

4.13. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям¹⁰.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

4.14. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке¹¹.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

10. На основе рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенности.

11. Обзор соответствующего законодательства содержится в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.15. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным основным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы и определяется режимом рабочего времени, действующим в указанных оздоровительных лагерях и оздоровительных образовательных организаций в пределах объема учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы. В случае, если фактически выполняемая продолжительность рабочего времени в неделю превышает установленный педагогическому работнику недельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), за дополнительные часы педагогический работник получает дополнительную оплату в одинарном размере исходя из установленного ему должностного оклада. Одновременно, педагогический работник имеет право на оплату труда по занимаемой должности (выполняемой профессии, работе) при условии заключения дополнительного договора с оздоровительным лагерем (оздоровительной образовательной организацией).

4.16. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, по их заявлению предоставляется другой день отдыха. Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности сторон. По желанию работника, указанный день присоединяется к ежегодному отпуску.

4.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ).

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска указаны в Приложении № 7 к настоящему коллективному договору.

4.18. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 10 календарных дней.

4.19. Работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или)

отпуска и устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени с учетом результатов СОУТ и установлением класса условий труда. Минимальные размеры и условия их предоставления определены ст.92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры гарантий и компенсаций устанавливаются руководителем в локальном нормативном акте по согласованию с профсоюзным комитетом.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, и его продолжительность указаны в Приложение № 8 к настоящему коллективному договору.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с сокращенной продолжительностью рабочего времени указан в Приложение № 9 к настоящему коллективному договору.

4.20. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Отраслевого Соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, зарегистрированного 29.10.2021 № 25 п.6.15. педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед), учреждений дополнительного образования (педагоги дополнительного образования), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или лицами нуждающимися в длительном лечении (дети-инвалиды при наличии справки из ПМПК) предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью из расчета 56 календарных дней пропорционально посещению ребенка с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в течение учебного года и пропорционально отработанному времени педагогом с ребенком.*

Образовательная деятельность педагогами в дошкольном образовательном учреждении (в учреждении дополнительного образования) осуществляется по адаптированным образовательным программам и индивидуальной программе реабилитации для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов и должны быть созданы специальные условия для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Под специальными условиями понимаются условия обучения, воспитания и развития таких детей, включающие специальные образовательные программы, методы обучения и воспитания, дидактические и учебные материалы, технические средства для индивидуального обучения, проведения индивидуальных коррекционных занятий (составление расписаний индивидуальных занятий, ведение индивидуальных дневников).

4.21. 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.

* Примечание. Пропорциональность работы педагога с ребенком рассчитывать по количеству месяцев, отработанных с ребенком. За месяц считать, если педагог отработал более половины месяца. Время отсутствия ребенка по болезни, подтвержденной медицинской справкой считается уважительной причиной.

4.22. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях¹²:

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

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- и в других случаях, предусмотрены ТК РФ, иными федеральными законами.

4.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года¹³.

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 сторон¹⁴. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года прописаны в Положении № 12 к настоящему коллективному договору.

V. Молодежная политика

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1 Педагогическую нагрузку педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другим педагогам.

5.1.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется

¹¹Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

¹² В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором.

¹³ Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

¹⁴ В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором определяются продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком.

Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года является приложением к коллективному договору.

место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, производится ему оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 Трудовым кодексом Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению образовательной организации или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

5.1.4. Ходатайствовать о внеочередном предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детском дошкольном учреждении.

5.1.5. Создавать условия для профессионального роста сотрудников через наставничество. Поощрять работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно «Положению о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска» (Приложение № 4).

5.1.6. Устанавливать неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудовым кодексом Российской Федерации, имеют также:

- молодые специалисты;
- молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовку и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- молодые работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

5.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

5.3.1. Привлекать молодых сотрудников к активному участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

5.3.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов. Оказывать помощь в оформлении документов.

5.3.3. Информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов.

5.3.4. Обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации.

5.3.5. Обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

5.3.6. Предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

5.4. 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.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. 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 подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.¹⁵

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.¹⁶

6.2. 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.¹⁷

6.3. 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 федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника.¹⁸ При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа дополнительного профессионального образования педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

15. Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

16. Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

17. Пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

6.4. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

6.5. 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.

6.6. Работникам, получающим в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством Российской Федерации для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанные в настоящем пункте гарантии и компенсации предоставляется независимо от платной или бесплатной основы обучения и, в случае обучения на платной основе - независимо от того, кто вносит плату за обучение (работник, работодатель или иные лица).

6.7. При проведении аттестации работников организаций на соответствие занимаемой должности в случае, если представитель профкома в аттестационной комиссии выражает несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности, принятие решения аттестационной комиссии откладывается до получения мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Такое мотивированное мнение профком должен направить в аттестационную комиссию не позднее, чем в 7-дневный срок со дня заседания аттестационной комиссии, на котором представитель профкома выразил несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности.

6.8. В соответствии с Отраслевым Соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, зарегистрированным 29.10.2021 № 25 работник пользуется социальными льготами по вопросам присвоения квалификационной категории в упрощенном порядке, учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренным областным Отраслевым Соглашением.

6.9. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохранить оплату труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального Закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после её прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;

Закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, представленного руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

6.10. Работникам, получившим письменное уведомление об увольнении по п.2 ч.1 статьи 81 Трудового кодекса РФ по сокращению численности (штата), для поисков работы устанавливаются два сокращенных на 4 часа рабочих дня в неделю с сохранением заработной платы как за отработанное рабочее время. Конкретные дни недели и часы освобождения от работы (до обеда или после обеда) определяются руководителем.

6.11. Работникам оказывается материальная помощь по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с «Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска» (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

6.12. Работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (в том числе продолжавшим работать и после назначения пенсии до принятия решения об увольнении), по личному заявлению выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада.

6.13. 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 обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

VII. Охрана труда и здоровье.

7.1. Руководитель совместно с трудовым коллективом создает систему административно-общественного контроля за охраной труда.

7.2. Обязательства работодателя:

7.2.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель осуществляет мероприятия, указанные в Перечне мероприятий соглашения по охране труда (Приложение № 10 к настоящему коллективному договору). Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным приказом Минтруда России от 29.10.2021 №771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» и «Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или

утвержденным приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

7.2.2. Руководитель обеспечивает проведение в организации специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.2.3. Руководитель обеспечивает обучение по охране труда, пожарно-техническому минимуму и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации в соответствии с законодательством РФ и планирует эти мероприятия на начало учебного года, в том числе и дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть установлены дополнительные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда в период выполнения ими трудовой функции дистанционно.

7.2.4. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарно-техническому минимуму, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.2.5. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза образования, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст. 17 Закон Томской области «Об охране труда в Томской области» от 09.07.2003г. № 83-ОЗ).*

**Примечание. Изменение нормы и условий изменения нормы рабочего времени воспитателя должно быть отражено в дополнительном соглашении к трудовому договору, чтобы не предупреждать работника за два месяца об изменении согласно Трудовому Кодексу РФ.*

7.2.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни 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.

7.2.7. Руководитель организует проведение за счет собственных средств два раза в год (весной-осенью) профилактики ларингитов кислородными коктейлями.

7.2.8. Руководитель несет ответственность по обеспечению безопасных условий и охраны труда согласно ст. 214 Трудового кодекса РФ. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель организует проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических

исследований. Руководитель организует доставку работников транспортом (бесплатно) для проведения периодических медосмотров (обследований).

7.2.9. Руководитель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.10. Руководитель приобретает и выдает за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 214, ст. 221 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами, указан в Приложении № 11 к настоящему коллективному договору.

7.3. Работники обязуются использовать полученную спецодежду и средства защиты по прямому назначению.

7.4. Руководитель обязан:

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- обеспечить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.5. Руководитель обеспечивает правила пожарной безопасности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» и Постановления Правительства Российской Федерации № 1479 от 16.09.2020г. "Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации".

7.6. Профилактика ВИЧ – инфекции.

7.6.1. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ – инфекции среди работников и членов их семей учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ – инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ – инфекции во вводные инструктажи по охране труда.

7.6.2. Недопущение дискриминации ВИЧ – инфицированных сотрудников.

Признание право работника на конфиденциальность его ВИЧ статуса. Раскрытие ВИЧ статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

7.6.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ – инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования. Учреждение устанавливает партнерские отношения с ОГБУЗ «Томский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и другими инфекционными заболеваниями».

7.7. Работодатель обязуется обеспечивать:

7.7.1. В период наступления особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в учреждении (при введении по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.):

- приобретение и выдачу бесплатно всем работникам учреждения сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих средств на время нахождения работников на рабочих местах;

- проведение предупредительных мер в соответствии с решениями и рекомендациями уполномоченных органов власти (санитарно-противоэпидемические и профилактические мероприятия, отстранение от работы, проведение дезинфекции помещений и др.);

- выполнение иных обязанностей, закреплённых в статье 214 ТК РФ.

7.7.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

7.7.3. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

7.7.4. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

7.7.5. расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7.7.6. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.7.7. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

7.7.8. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

7.7.9. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

7.7.10. выполнение иных обязанностей, закреплённых в статье 214 ТК РФ.

7.8. Стороны определяют следующие особенности организации и охраны труда работников при выполнении работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта учреждения при возникновении особых обстоятельств:

7.8.1. В целях организации работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, особенности удаленной работы (иной формы работы, предусмотренной трудовым законодательством) определяются в локальных нормативных актах учреждения. При организации работы вне стационарного рабочего места работодатель осуществляет дистанционный производственный контроль за соблюдением санитарных норм и правил.

VIII. Обязательства трудового коллектива

8.1. Соблюдать Устав организации и Правила внутреннего трудового распорядка.

8.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

8.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу организации, обеспечивать его сохранность.

8.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях организации. Каждый работник в период подготовки организации к новому учебному году обязуется на добровольной основе принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест не менее 8 часов.

8.6. Активно участвовать в обсуждении вопросов коллективного договора, в собраниях и мероприятиях, проводимых профкомом организации.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил в установленном порядке профком первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента от суммы начисленной заработной платы (ч.6 ст.377 ТК РФ).

9.3. В случаях, когда трудовое законодательство предусматривает учет мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, работодатель принимает решение при наличии согласия указанного органа.

9.4. Увольнение руководителей (председателей) и членов выборного коллегиального органа (профсоюзного комитета) первичной профсоюзной организации, профсоюзных внештатных правовых и технических инспекторов труда в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа по основаниям:

- сокращение численности или штата работников образовательной организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

9.5. Работники, избранные в состав профкома первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного профкома, а председатели первичной профсоюзной организации - также и без согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

9.6. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.14 ст. 374 ТК РФ).

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, выполнению показателей для распределения стимулирующих и компенсационных выплат, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. По представлению председателя городской, территориальной организации профсоюза, лица, являющиеся внештатными правовыми и техническими инспекторами труда профсоюза, освобождаются от своей работы на периоды проверок, семинаров, совещаний, конференций, работы в выборных профсоюзных органах с сохранением средней заработной платы.

По письменному заявлению представителя работников, участвующего в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора и в других случаях, предусмотренных законодательством, такое лицо освобождается работодателем от работы с сохранением среднего заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно – в пределах, установленным законом.

9.9. Руководители организаций предоставляют профкому первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, мебель, телефонную связь, место для размещения информации Профсоюза, по мере необходимости - транспорт, а также создают условия для проведения профсоюзных мероприятий.

9.10. За выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, устанавливается доплата за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, согласно «Положению о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска» (Приложение № 4) (ст.377 ТК РФ).

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Заключение коллективного договора на новый срок.

10.1. Стороны договорились, что:

Руководитель образовательной организации и председатель первичной профсоюзной организации осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании работников один раз в год.

10.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень Приложений к коллективному договору

1. Приложение № 1 Расчётный листок по начислению заработной платы
2. Приложение № 2 Положение системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска
3. Приложение № 3 Положение о порядке и условиях распределения выплат компенсационного характера работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска
4. Приложение № 4 Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска
5. Приложение № 5 Положение о системе оплаты труда заместителей руководителя муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска
6. Приложение № 6 Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска
7. Приложение № 7 Перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска
8. Приложение № 8 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и его продолжительность
9. Приложение № 9 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с сокращенной продолжительностью рабочего времени
10. Приложение № 10 Перечень мероприятий соглашения по охране труда
11. Приложение № 11 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами
12. Приложение № 12 Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МАДОУ № 82 длительного отпуска сроком до 1 года

Расчётный листок по начислению заработной платы

| | |
|---|-----------------------|
| ФИО работника | Табельный номер |
| Подразделение Должность Норма времени | МБУ ЦБ МДОУ г. Томска |
| Расчёты в | |
| Оклад ЦБ | Зарплата 1 п мес д |
| Выслуга ЦБ | НДФЛ |
| Увеличен о р | НДФЛ с БЛ |
| Увеличение о р С | Профсоюз |
| Увеличен о р ЦБ | Сбер./дог |
| Интенсив ЦБ | Сбер./дог 266 111 |
| Премия ЦБ | Межв/дог |
| Замещение ЦБ | Межв/дог 266 111 |
| Отпуск доп. Д с | Испол лист 211 |
| Мат помощь | Алименты |
| РК | Победа |
| РК н пр св пр | |
| РК премия | |
| Премия Юбилей тр бРК | |
| Премия кв ЦБ | |
| Допл. По приказу | |
| БЛ 3 д 2011 Сев | |
| Курсы | |
| Отпуск БС обычный | |
| Отпуск по сотрудник ЦБ | |
| Учебный отпуск 2011 | |
| Доплата до MIN лиц | |
| Начислено | Удержано |
| | ПФС |
| | Соцстрах |
| | ФедМедСтрах |
| | Травматизм |
| | ПФС солидар |
| | Отчислено |
| К выдаче | |
| Сумма вычетов | |

ПРИНЯТО

Общим собранием
трудового коллектива
Протокол № 10
от «28» июня 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
_____ А.В.Семёнова
Протокол № 121
от «28» июня 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ № 82
_____ С.Е.Щенова
Приказ № 101 о/д от 28.06.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ**О системе оплаты труда работников муниципального автономного****дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада
№ 82 г. Томска****1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска определяет порядок и условия оплаты труда работников, устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.2 Порядок формирования системы оплаты труда и стимулирования работников (далее ФОТ) разработан в соответствии с

- *Трудовым кодексом Российской Федерации;*
- *Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";*
- *Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-03 "Об образовании в Томской области";*
- *Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год.*
- *Постановлением Губернатора Томской области от 26.02.2006 N 20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам - молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, а также ежемесячных выплатах (доплатах) педагогическим работникам, достигшим возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины), пенсионерам из числа педагогических работников, проживающим на территории Томской области, прекратившим трудовой договор с областной государственной образовательной организацией или муниципальной образовательной организацией в Томской области и имеющим почетные звания»;*
- *Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений центра развития ребёнка - детского сада № 82 г. Томска от 27.04.2009 № 80г."*

- *Постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 " Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска";*

- *Постановлением администрации Города Томска от 18.01.2017 № 7а «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томской области»;*

- *Постановлением Администрации Томской области от 05.02.2014 № 22а «О признании утратившими силу отдельных постановлений Администрации Томской области и пункта 7 постановления Администрации Томской области от 28.12.2012 №547а»*

- *Приказом департамента образования от 31.08.2009 № 782 «О введении с 01.09.2009 новой системы оплаты труда в подведомственных департаменту образования учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы начального, основного, среднего (полного) общего образования».*

- *иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами города Томска, регулирующими вопросы оплаты труда.*

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.5. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.6. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

1.7. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1 Формирование общего фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3. Распределение фонда оплаты труда учреждения

3.1. Составляющими частями фонда оплаты труда учреждения является базовая часть фонда оплаты труда и стимулирующая часть фонда оплаты труда.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по окладам, выплаты компенсационного характера, в том числе за дополнительные виды работ.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
 МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 22
 Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

30.08.23 09:51 (MSK) Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDDB7367DCA99B16

3.3. В стимулирующую часть фонда оплаты труда включаются надбавки и премии (раздел 6 настоящего Положения).

3.4. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь.

4. Должностные оклады

4.1. Размеры должностных окладов работников учреждения определяются в соответствии с постановлением администрации города Томска от 30. 09. 2009 г. № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска».

Должностные оклады работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска

| | Наименование должности | Размер должностного оклада, руб. |
|---|--|----------------------------------|
| ПКГ должностей педагогических работников | | |
| 4 квалификационный уровень | Старший воспитатель | 14091,00 |
| | Учитель-логопед | 14091,00 |
| | Учитель-дефектолог | 14091,00 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель | 13766,00 |
| | Методист | 13766,00 |
| | Педагог-психолог | 13766,00 |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования | 13096,00 |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре | 12941,00 |
| | Инструктор по физической культуре (плаванию) | 12941,00 |
| | Музыкальный руководитель | 12941,00 |
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | | |
| | Руководитель структурного подразделения | 14645,00 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Младший воспитатель | 8104,00 |
| ПКГ должностей служащих первого уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 7525,00 |
| | Секретарь | 7525,00 |
| | Калькулятор | 7525,00 |

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82 г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFD8B7367DCA99B16

| ПКГ должностей служащих второго уровня | | |
|--|--|----------|
| 1 квалификационный уровень | Лаборант ТСО | 9882,00 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 10128,00 |
| 3 квалификационный уровень | Шеф-повар | 10363,00 |
| 4 квалификационный уровень | Механик | 10594,00 |
| ПКГ должностей служащих третьего уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Специалист по охране труда | 10420,00 |
| | Специалист в сфере закупок | 10420,00 |
| Профессии рабочих | | |
| 1 разряд | Сторож 62,70 руб./час (10 рабочих часов в неделю), вахтёр, грузчик, дворник, уборщик служебных помещений | 7177,00 |
| 2 разряд | Подсобный рабочий, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды | 7407,00 |
| 3 разряд | Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий | 7645,00 |
| 4 разряд | Повар, слесарь-сантехник, водитель автомобиля | 10215,00 |
| 5 разряд | Повар | 10479,00 |

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплата за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенная оплата труда за сверхурочную работу.

5.2. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, не установлена в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной

выплаты не более 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса условий труда.

Документ подписан электронной подписью
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

30.08.23 09:51 (MSK) Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDDB7367DCA99B16

труда по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников локальным нормативным актом, коллективным договором и трудовым договором.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35% часовой ставки (оклада).

5.7. Компенсационные выплаты работникам за период их временной нетрудоспособности устанавливаются пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Работникам может устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения учреждения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и не могут превышать 6000 рублей для всех работников за исключением работников, выполняющих трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего, не могут превышать 4 000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение учебного года.

Педагогическим работникам учреждений устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 N 149-ОЗ "Об образовании в Томской области", при наличии соответствующих оснований.

6.2. Специалистам логопедических пунктов могут устанавливаться ежемесячные надбавки за один час работы в пределах диапазонов, установленных в таблице № 1.

| условия выплаты | сумма |
|---|-------|
| Высшее дефектологическое образование без предъявления требования к стажу работы | 23,67 |
| Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 26,20 |
| Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 28,77 |
| Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет | 31,49 |
| Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория | 34,04 |
| I квалификационная категория | 36,77 |
| Высшая квалификационная категория | 39,50 |

6.3. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах:

от 3 до 5 лет – 600 рублей;

от 5 до 10 лет – 800 рублей;

от 10 до 25 лет -1000 рублей

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет), устанавливаются пропорционально отработанному времени.

6.4. Коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета, устанавливаются на период учебного года иные выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам учреждений (за осуществление руководства комиссиями, объединениями, за работу с пенсионным фондом по оформлению пенсионных документов, за оформительскую работу в детском саду, за руководство работой профсоюзного комитета, за оформление больничных листов, за выполнение обязанностей дежурного администратора, за ведение протоколов педагогических советов, общего собрания трудового коллектива, общих родительских собраний, психолого-медико-педагогического консилиума, уход и присмотр за детьми с ограниченными возможностями здоровья).

6.5. Работникам учреждения устанавливаются в пределах обеспечения финансовыми средствами следующие премии:

- за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год в зависимости от качества выполненных работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за добросовестный многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам.

Система показателей и условия премирования работников устанавливается в локальном нормативном акте учреждения, принимаемом учреждением с учетом мнения профсоюзного комитета, или в коллективном договоре.

6.6. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

– высокие результаты и качество выполняемых работ;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения профсоюзного комитета, или коллективным договором.

6.7. За квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается надбавка:

- за первую категорию – 1 350,00 рублей;
- за высшую категорию – 2 025,00 рублей.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу при наличии указания об этом в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты производится на основании заявления работника, поданного руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

стимулирующего характера за интенсивность работы воспитателям и младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений и общеобразовательных учреждений, в которых действуют дошкольные группы» устанавливается ежемесячная доплата стимулирующего характера воспитателям и младшим воспитателям исходя из фактического количества дето-дней работника и стоимости одного дето-дня за интенсивность работы в размере:

- воспитателям в группах для детей от 3-7 лет – 2,51 руб.;
- воспитателям в группах для детей от 1-3 лет – 2,94 руб.;
- воспитателям в группах компенсирующей направленности – 4,04 руб.;
- младшим воспитателям в группах для детей от 3-7 лет – 1,43 руб.;
- младшим воспитателям в группах для детей от 1-3 лет – 1,68 руб.;
- младшим воспитателям в группах компенсирующей направленности – 2,3 руб.

6.9. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 300 рублей устанавливается работникам учреждений в следующих случаях (за исключением заместителей заведующего):

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- работникам и педагогам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Почетный работник" общего образования Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;
- работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

6.10. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 500 рублей устанавливается работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

6.11. В случае, когда работник (в том числе заместители заведующего) подлежит установлению стимулирующих выплат по нескольким основаниям (п.6.9; 6.10), выплата устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды.

6.12. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении учёной степени.

6.13. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

6.14. Для водителей устанавливается надбавка за классность в соответствии с Постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 " Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации

Города Томска"

Документ подписан Электронной подписью

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 22
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ**

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDDB7367DCA99B16

6.15. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

6.16. Стимулирующие надбавки устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), выплаты производятся ежемесячно и не устанавливаются при ухудшении показателей в работе.

6.17. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

6.18. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

6.19. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.20. В соответствии с Постановлением Администрации Города Томска от 08.04.2013 г. № 333 «Об утверждении Положения о порядке назначения и размерах выплат именной стипендии молодым воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста на территории муниципального образования «Город Томск» устанавливается стипендия молодым воспитателям в зависимости от стажа работы в образовательном учреждении в следующих размерах: до 1 года – 1000,00 рублей; от 1 года до 2 лет – 2000,00 рублей; от 2 до 3 лет – 3000,00 рублей.

Выплата стипендии не приостанавливается в период временной нетрудоспособности молодого воспитателя, нахождения его в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Выплата стипендии молодым воспитателям осуществляется за счёт средств бюджета муниципального образования «Город Томск» в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

Выплата стипендии прекращается в случае утраты статуса молодого воспитателя. Прекращение выплаты стипендии производится с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором наступили обстоятельства, влекущие за собой прекращение выплаты.

6.21. Стимулирующие выплаты работникам за период их временной нетрудоспособности устанавливаются пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ.

7. Материальная помощь

7.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

7.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

8. Гарантии по оплате

8.1. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до утверждения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка - детский сад № 82 г. Томска», Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

8.3. В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), рассчитанная по новой системе оплаты труда, окажется ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (при отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством), то работнику выплачивается разница в заработной плате (доплата).

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом по учреждению от 28.06.2023 г. № 101 о/д и распространяет своё действие с 28.06.2023 г.

| | | |
|--|--|---|
| ПРИНЯТО | СОГЛАСОВАНО | УТВЕРЖДАЮ |
| Общим собранием трудового коллектива Протокол № 10 от «28» июня 2023 г. | <i>Председатель ПК</i> _____ А.В.Семёнова Протокол № 121 от «28» июня 2023 г. | Заведующий МАДОУ № 82 _____ С.Е.Щенова Приказ № 101 о/д от «28» июня 2023 г. |

**Положение о порядке и условиях распределения выплат компенсационного характера
работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях распределения выплат компенсационного характера работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска (далее по тексту - Положение) является локальным нормативным актом, регулирующим порядок, условия, виды и размер выплат компенсационного характера.

1.2. Настоящее Положение регламентирует выплаты компенсационного характера в соответствии с правовыми актами:

- *Трудовым кодексом Российской Федерации;*
- *Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";*
- *Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ "Об образовании в Томской области";*
- *Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год.*
- *Постановлением Администрации Томской области от 28.01.2010 № 34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казённых и бюджетных учреждений»;*
- *Постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казённых и бюджетных учреждений»;*
- *Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования*

Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а";

- Постановлением администрации г. Томска от 30.09.2009 № 933 Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска";
- Постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска»;
- Постановлением администрации Города Томска от 18.01.2017 № 7а «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томской области»;
- Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами города Томска, регулиующими вопросы оплаты труда.

1.3. Положение разрабатывается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и вводится в действие приказом заведующего.

1.4. Положение распространяется на администрацию, педагогических работников, обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал МАДОУ № 82.

1.5. Условия труда работников, включая выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

1.7. Выплаты компенсационного характера работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Перечень компенсационных выплат

2.1. Работникам МАДОУ № 82 устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и /или опасными условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

• доплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, не установлена в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты не более 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников локальным нормативным актом, коллективным договором и трудовым договором.

2.2. Компенсационные выплаты, указанные в п. 2.1., устанавливаются с учётом фактически отработанного времени (пропорционально).

3. Порядок установления и размеры компенсационных выплат

3.1. Размеры компенсационных выплат устанавливаются заведующим МАДОУ № 82 с учётом мнения профсоюзного комитета образовательной организации коллективным договором и трудовым договором.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с проведённой специальной оценкой условий труда (СОУТ) и установлением класса условий труда. Конкретные размеры компенсации устанавливаются руководителем в локальном нормативном акте по согласованию с профсоюзным комитетом.

Размер соответствующей доплаты по должностям:

- шеф-повар – 12%;
- повар – 12%;

3.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

3.4. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О

Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время», каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В МАДОУ № 82 каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35% часовой ставки (оклада).

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за сверхурочную работу составляет – за первые два часа работы не менее полуторного размера оплаты за час работы, за последующие часы – двойного размера оплаты за час работы в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.7. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в пункте 2.1 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.8. Компенсационные выплаты, указанные в пункте 2.1 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

3.9. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться в процентном отношении или абсолютном денежном выражении.

3.10. Компенсационные выплаты работникам за период их временной нетрудоспособности устанавливаются пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

3.11. Заведующий МАДОУ № 82 принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

4. Порядок отмены положения, изменения и внесения в него дополнений

4.1. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива учреждения.

4.2. О введении в действие настоящего Положения, внесении в него изменений или его отмене работники учреждения предупреждаются не позднее, чем за два месяца.

4.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом по учреждению от 28.06.2023 г. № 101 о/д и распространяет своё действие с 28.06.2023 г.

Приложение № 4

к коллективному договору

ПРИНЯТО

Общим собранием
 трудового коллектива
 Протокол № 10
 от «28» июня 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
 _____ А.В.Семёнова
 Протокол № 121
 от «28» июня 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ № 82
 _____ С.Е.Щенова
 Приказ № 101 о/д от «28» июня 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и материальной помощи
 работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
 центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение является локальным нормативным актом муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска (далее – МАДОУ № 82), регулирующим порядок, условия, виды и размер выплат стимулирующего характера работникам МАДОУ № за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность труда и оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника.

1.2. Положение регламентирует доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с правовыми актами:

- *Трудовым кодексом Российской Федерации;*
- *Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";*
- *Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-03 "Об образовании в Томской области";*
- *Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год;*
- *Постановлением Губернатора Томской области от 26.02.2006 N 20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания,*

педагогическим работникам - молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, а также ежемесячных выплатах (доплатах) педагогическим работникам, достигшим возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины), пенсионерам из числа педагогических работников, проживающим на территории Томской области, прекратившим трудовой договор с областной государственной образовательной организацией или муниципальной образовательной организацией в Томской области и имеющим почетные звания»;

- *Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а";*
- *Постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска";*
- *Постановлением администрации Города Томска от 18.01.2017 № 7а «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томской области»;*
- *Постановлением Администрации Томской области от 05.02.2014 № 22а «О признании утратившими силу отдельных постановлений Администрации Томской области и пункта 7 постановления Администрации Томской области от 28.12.2012 №547а»*
- *Приказом департамента образования от 31.08.2009 № 782 «О введении с 01.09.2009 новой системы оплаты труда в подведомственных департаменту образования учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы начального, основного, среднего (полного) общего образования».*
- *Постановлением Администрации Томской области от 10.11.2014 № 426а "О внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 15.12.2009 № 200а "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента здравоохранения Томской области, и внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а";*
- *иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами города Томска, регулирующими вопросы оплаты труда.*

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы.

1.4. Система выплат стимулирующего характера работников учреждения включает в себя:

- надбавки;

- премии:

- за качественно выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- добросовестный труд в связи с праздничными, юбилейными датами.

1.5. Распределение выплат стимулирующего характера по категориям персонала утверждается приказом заведующего с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.6. Стимулирующие надбавки могут устанавливаться на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год).

1.7. Размеры премий работникам МАДОУ № 82 устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников МАДОУ № 82.

1.8. Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определённых трудовым договором.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА**, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDDBB7367DCA99B16

1.9. Качество работы оценивается по двум группам критериев: результативности и деятельности.

1.10. При объявлении дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором, правил внутреннего трудового распорядка, при нарушениях трудовой и исполнительской дисциплины, нарушениях нормативных актов РФ, Томской области, муниципалитета, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются на весь период взыскания.

1.11. Снижение и отмена стимулирующих выплат определяется при наличии дисциплинарного взыскания:

- **замечание** – снижение стимулирующих выплат на 30%, до снятия дисциплинарного взыскания;
- **выговор** - снижение стимулирующих выплат на 50%, до снятия дисциплинарного взыскания;

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. В сентябре текущего года приказом заведующего утверждается состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 82, выбранной на общем собрании трудового коллектива.

2.2. В состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда входят подкомиссии четырёх корпусов: корпус № 1 (ул. Беринга, 3/3), корпус № 2 (Иркутский тракт, 182), корпус № 3 (ул. Василия Болдырева, 7), корпус № 4 (ул. Иркутский тракт, 175/3). Состав комиссии формируется по решению общего собрания трудового коллектива, по 6 человек от каждого корпуса.

2.3. В состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера входит представитель Наблюдательного совета МАДОУ № 82.

2.4. Подкомиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 82 в корпусах на основании оценочных листов сотрудников составляют итоговые оценочные листы всех работников в баллах оценки и представляют на общем собрании комиссии. Общая комиссия утверждает оценочные листы. Работники МАДОУ № 82 знакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности, расписываются в оценочном листе, ставят дату ознакомления.

2.5. С момента ознакомления с результатами оценки собственной профессиональной деятельности в течение 3-х дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3-х дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.6. По истечении 3 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

2.7. Все баллы, полученные всеми педагогическими работниками (или непедагогическими работниками), суммируются. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период.

2.8. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ по учреждению.

2.9. Председатель комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 82 представляет итоговые оценочные листы для издания приказа заведующего об утверждении размеров выплат стимулирующего характера по результатам работы за отчетный период.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDDBB7367DCA99B16

2.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно по графику:

2.10.1. *До 10 числа следующего месяца:* заполнение работниками оценочных карт деятельности работников.

2.10.2. *До 15 числа следующего месяца:* подкомиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 82 составляют итоговые оценочные листы всех работников в баллах оценки и утверждают их на общем собрании комиссии.

2.10.3. *До 25 числа следующего месяца:* оформление решения приказом заведующего.

3. Ежемесячные надбавки стимулирующего характера

3.1. Работникам могут устанавливаться ежемесячные надбавки стимулирующего характера с учётом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении.

Специалистам логопедических пунктов могут устанавливаться ежемесячные надбавки за один час работы в пределах диапазонов, установленных в таблице № 1.

Таблица № 1

| Условия выплаты | сумма |
|--|-------|
| Высшее дефектологическое образование без предъявления требования к стажу работы | 23,67 |
| Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет | 26,20 |
| Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет | 28,77 |
| Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет | 31,49 |
| Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория | 34,04 |
| I квалификационная категория | 36,77 |
| Высшая квалификационная категория | 39,50 |

3.2. Условия выплаты надбавки стимулирующего характера:

| № | Наименование | Размер/руб. |
|--------|---|-------------|
| 3.2.1. | За непрерывный стаж работы в МАДОУ № 82 учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала: | |

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

30.08.23 09:51 (МСК)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDDBB7367DCA99B16

УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82

Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

| | | |
|---------|--|--|
| | - свыше 25 лет; - свыше 20 лет; - свыше 10 лет | 500 руб. 400 руб. 300 руб. |
| 3.2.2. | За стаж работы (выслугу лет) педагогическим работникам в государственных и муниципальных образовательных учреждениях: - от 3 до 5 лет; - от 5 до 10 лет; - от 10 до 25 лет; - от 25 лет и выше | 600 руб. 800 руб. 1000 руб. 1000 руб. |
| 3.2.3. | За оформительскую работу в детском саду | 1500 руб. |
| 3.2.4. | За работу по оформлению больничных листов | 1000 руб. |
| 3.2.5. | За выполнение обязанностей дежурного администратора | 300 руб. за смену |
| 3.2.6. | За проведение аварийных работ, устранение последствий аварийной ситуации | 4000 руб. |
| 3.2.7. | За выполнение сложных работ, производимых во время текущего ремонта, связанных с поднятием тяжестей, с воздействием биохимических факторов | 4000 руб. |
| 3.2.8. | За проведение опрессовки отопительной системы | 4000 руб. |
| 3.2.9. | Ежемесячная <i>дополнительная</i> надбавка - воспитателям, имеющим высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет; - воспитателям, имеющим I квалификационную категорию; - воспитателям, имеющим высшую квалификационную категорию | 500 руб. 1000 руб. 1300 руб. |
| 3.2.10. | Присмотр, уход и сопровождение детей-инвалидов | 25 руб./день |
| 3.2.11. | За квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается надбавка: - за первую категорию - за высшую категорию | 1350,00 руб. 2025,00 руб. |
| 3.2.12. | Воспитателям и младшим воспитателям, исходя из фактического количества дето-дней работника и стоимости одного дето-дня за интенсивность работы в размере: - воспитателям в группах для детей от 3-х до 7 лет - воспитателям в группах для детей от 1года до 3-х лет - воспитателям в группах компенсирующей направленности - младшим воспитателям в группах для детей от 3-х до 7 лет - младшим воспитателям в группах для детей от 1 года до 3 лет - младшим воспитателям в группах компенсирующей направленности | 2,51 руб.; 2,94 руб.; 4,04 руб.; 1,43 руб.; 1,68 руб.; 2,3 руб. |
| 3.2.13 | Молодым воспитателям в зависимости от стажа работы в образовательном учреждении в | |

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDDBB7367DCA99B16

| | | |
|--------|---|--|
| | <p>следующих размерах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 1 года - от 1 года до 2 лет - от 2 лет до 3 лет | <p>1000,00 руб. 2000,00 руб. 3000,00 руб.</p> |
| 3.2.14 | Подготовка декораций, костюмов для проведения праздничных мероприятий | 3000,00 руб. |
| 3.2.15 | <p>Победа</p> <ul style="list-style-type: none"> - в Международном, Всероссийском конкурсе; - в региональном, городском конкурсе | <p>500,00 руб. за 1 конкурс 300,00 руб. за 1 конкурс</p> |
| 3.2.16 | Организация работы по повышению квалификации сотрудников учреждения | 3000,00 руб. |
| 3.2.17 | <p>Проведение мероприятий по предупреждению распространения инфекционных заболеваний в помещениях МАДОУ № 82:</p> <ul style="list-style-type: none"> - текущие и генеральные уборки в помещениях бассейна; - текущие и генеральные уборки в помещениях прачки | <p>3000,00 руб. 4000,00 руб.</p> |
| 3.3.18 | Исполнение актёрских ролей на детских праздниках (в незакреплённой за сотрудников группе) | 300,00 руб. за роль |
| 3.3.19 | Координация работы с детьми с ОВЗ, инвалидами | 3000,00 руб. |
| 3.2.20 | Отслеживание, контроль результатов выполнения мероприятий ИПР (индивидуальная программа реабилитации инвалидов) | 3000,00 руб. |
| 3.2.21 | Комплексное мытьё автомобиля (кузов, салон, багажник) с использованием специальных средств ухода | 4000,00 руб. |
| 3.2.22 | Очистка от снега и льда прогулочных площадок | 4000,00 руб. |
| 3.2.23 | Рыхление и разбрасывания снега на территории МАДОУ № 82 в весенний период | 2000,00 руб. |
| 3.2.24 | Обслуживание и мелко срочный ремонт уборочного инвентаря | 4000,00 руб. |
| 3.2.25 | Организация и контроль ведения журналов учёта рабочего времени, термометрии, регистрации посетителей, регистрации въезда и выезда автотранспорта, приёма и сдачи дежурства (вахтёры, сторожа) | 3000,00 руб. |
| 3.2.26 | Контроль выполнения карантинных мероприятий учебно-вспомогательным и обслуживающим персоналом | 3000,00 руб. |
| 3.2.27 | Стирка белья в корпусе № 2 (ул. Иркутский тракт, 182), не имеющем прачки | 4000,00 руб. |
| 3.2.28 | Ремонт спецодежды, постельного белья, в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (в корпусе, не имеющем костелянши) | 2000,00 руб. |
| 3.2.29 | Работа в программе «Парус» | 3000,00 руб. |
| 3.2.30 | Работа в системе «СБИС» | 3000,00 руб. |
| 3.2.31 | Работа в программе «АЦК-Финансы» | 3000,00 руб. |
| 3.2.32 | Индивидуальная работа с детьми во время адаптации | 2000,00 руб. |

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ**

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDDBB7367DCA99B16

| | | |
|--------|---|--------------|
| 3.2.33 | Подготовка документов для медицинского осмотра сотрудников | 3000,00 руб. |
| 3.2.34 | Сбор документов по корпусам и предоставление их в МБУ ЦБ по обслуживанию МБДОУ, комитет по дошкольному образованию, департамент образования администрации Города Томска; контролирующие организации по требованию | 1500,00 |
| 3.2.35 | Проведение сварочных работ | 4000,00 |
| 3.2.36 | Своевременное внесение и обновление информации в единой государственной системе социального обеспечения («ЕГИССО») | 3000,00 руб. |

3.3. Условия выплаты персональной надбавки стимулирующего характера:

| № | Наименование | Размер/руб. |
|--------|---|-------------|
| 3.3.1. | За высокий уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач педагогическим работникам | 6000 руб. |
| 3.3.2. | За высокий уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего | 4000 руб. |

3.4. Надбавки, указанные в п.п. 3.2. 3.3., устанавливаются пропорционально отработанному времени и количеству занимаемых ставок.

3.5. Надбавки, указанные в п.п. 3.2.11., устанавливаются в зависимости от посещения воспитателем детского сада (пропорционально).

3.6. Гарантированная стимулирующая персональная надбавка работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается из расчёта 4% от его гарантированной части заработной платы: оклада, компенсационных выплат, гарантированных ежемесячных стимулирующих выплат (без учёта премий и иных негарантированных выплат стимулирующего характера, а также доплат и надбавок, осуществляемых за счёт средств от приносящей доход деятельности, материальной помощи).

4. Стимулирующие выплаты работникам за период их временной нетрудоспособности устанавливаются пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ.

4. Премии

4.1. Работникам МАДОУ № 82 устанавливаются в пределах обеспечения финансовыми средствами следующие премии:

- за качество выполненных работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год в зависимости от качества выполненных работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за добросовестный труд в связи с праздничными и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА**, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

30.08.23 09:51 (МСК)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDBB7367DCA99B16

4.2.Условия премирования

4.2.1. Воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, дефектолог

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|--|-------------|
| 1 | Участие воспитанников в очных (выездных) конкурсах, выставках, соревнованиях под руководством педагога: - городской уровень, областной, региональный, Всероссийский | 3 |
| 2 | Участие воспитанников в очных конкурсах, выставках прикладного творчества под руководством педагога: - городской уровень, областной, региональный, Всероссийский (независимо от количества конкурсов и количества воспитанников) | 1 |
| 3 | Подготовка материалов на сайт МАДОУ, в социальных сетях: - новостная колонка не менее 0,5 страницы формата А4; консультация для родителей (независимо от количества) | 1 |
| 4 | Выступление на семинарах, конференциях, проведение открытых занятий: ● очное участие: - уровень ДОУ - городской, областной; - Всероссийский, международный | 1 2 3 |
| 5 | Публикации в журналах, сборниках с представлением опыта работы - областной, региональный уровень; - Всероссийский, Международный | 2 3 |
| 6 | Участие в организации платных образовательных услуг. Охват воспитанников платными образовательными услугами: - от 60% до 80%; - от 80% и выше | 1 2 |
| 7 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | 1 |
| 8 | Отсутствие травматизма воспитанников | 1 |
| 9 | Консультации специалистов на родительских собраниях | 2 |
| 10 | Организация физкультурно-оздоровительной, спортивной работы среди сотрудников; психологические занятия, консультации (профилактика профессионального выгорания), тренинги | 2 |
| 11 | Отсутствие замечаний по итогам контроля | 3 |
| 12 | Отсутствие задолженности по оплате за содержание воспитанников в детском саду и по платным услугам | 3 |

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ**

30.08.23 09:51 (МСК)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDBB7367DCA99B16

4.2.2. Старший воспитатель

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|---|-------------|
| 1. | Организация участия воспитанников в очных конкурсах, выставках, соревнованиях : - городской уровень; - областной, региональный; - Всероссийский; (независимо от количества конкурсов и количества воспитанников) | 1 2 3 |
| 2. | Руководство и координация работы проблемно-творческих групп | 2 |
| 3. | Подготовка материалов на сайт МАДОУ, в социальных сетях: - новостная колонка не менее 0,5 страницы формата А4; консультация для родителей (независимо от количества) | 1 |
| 4. | Выступление на семинарах, конференциях, проведение открытых занятий: ● очное участие: - городской, областной; - Всероссийский, международный | 3 4 |
| 5 | Публикации в журналах, сборниках - областного, региональный; - Всероссийский, Международный | 1 2 |
| 6 | Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту) | 5 |
| 7 | За ведение протоколов педагогического совета, общего собрания трудового коллектива, общего родительского собрания, психолого-медико-педагогического консилиума | 1 |
| 8 | Сопровождение аттестации педагогов, оформление документации, помощь, консультирование по формированию портфолио педагогов | 5 |

4.2.3. Калькулятор

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|--|-----------------|
| 1 | Качественный контроль санитарно-гигиенического режима, ведение документации по итогам контроля | 1 |
| 2 | Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих органов (по факту) | 2 |
| 3 | Снижение пропусков воспитанниками ДОУ. Посещаемость 65-70%; - 71-80%; - 81-100% | 0,5 1 1,5 |
| 4 | Участие в инновационной деятельности учреждения | 1 |

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDDBB7367DCA99B16

| | | |
|---|--|---|
| 5 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | 1 |
| 6 | Ведение уголка для родителей | 3 |
| 7 | Подготовка материалов на сайт МАДОУ | 2 |

4.2.4. Младший воспитатель

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|--|-------------|
| 1 | Качественное и своевременное выполнение мероприятий в эпидемиологический сезон, карантин | 2 |
| 2 | Помощь педагогам в подготовке и проведении занятий, развлечений, праздников | 3 |
| 3 | Подготовка и проведение мероприятий, повышающих имидж ДОУ (утренники, родительские собрания, соревнования, интеллектуальные конкурсы, праздники (сверх должностных обязанностей): - составление сценариев; - проведение мероприятия; - исполнение ролей | 1 1 1 |
| 4 | Помощь педагогам в оформлении игровых и учебных зон, документации, в изготовлении пособий, планшетов, макетов | 2 |
| 5 | Выполнение гигиенических процедур с детьми младшего возраста и детьми с ограниченными возможностями здоровья | 3 |
| 6 | Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту) | 2 |

4.2.5. Водитель автомобиля

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|--|--|
| 1 | Отсутствие замечаний к работе по обеспечению исправного технического состояния автотранспорта, санитарно – гигиенического состояния. | За отчетный период работы: –до 50% от общего количества выездов - 3; –до 70% от общего количества выездов - 4; –до 90 % и выше от общего количества выездов - 5 |
| 2 | Отсутствие замечаний к работе по обеспечению безопасной перевозки сотрудников, грузов; отсутствие ДТП. | За отчетный период работы: –до 60% от общего количества выездов - 3; –до 80 % от общего |

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDBB7367DCA99B16

| | | |
|---|---|---|
| | | количества выездов - 6; –до 95 % и выше от общего количества выездов - 9 |
| 3 | Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту) | 2 |

4.2.6. Заведующий хозяйством

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|--|-------|
| 1 | Создание системы экономного режима в рамках программы по энерго- и водосбережению | 5 |
| 2 | Своевременная подготовка и проведение мероприятий к отопительному сезону организации | 5 |
| 3 | Отсутствие сбоев в работе приборов учёта, своевременная, без ошибок передача данных с приборов учёта | 10 |
| 4 | Высокий уровень организации и контроля работы персонала. Отсутствие замечаний к работе обслуживающего персонала. | 5 |
| 5 | Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту) | 5 |

4.2.7. Лаборант ТСО

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|--|---|
| 1 | Привлечение программных ресурсов для повышения качества образовательно – воспитательного процесса в ДОУ | За каждый программно обеспеченный компьютер, введённый в эксплуатацию в отчётный месяц, – 3 |
| 2 | Отсутствие замечаний к работе по организации и функционированию сети Internet | 3 |
| 3 | Отсутствие замечаний к работе компьютерного оборудования | По итогам отчетного периода за каждый компьютер – 1 |
| 4 | Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (проведение курсов для работников ДОУ по программе пользователя ПК, по работе с Интерактивной доской и др.) | За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 5 |

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ**

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDBB7367DCA99B16

4.2.8. Делопроизводитель, секретарь

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|--|-------|
| 1 | Оперативность, системность и качество ведения документации | 8 |
| 2 | Качественное использование информационных технологий в ведении учёта и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве | 5 |
| 3 | Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту) | 2 |
| 4 | Ведение уголка для родителей | 3 |
| 5 | За работу с пенсионным фондом по оформлению пенсионных и других документов | 5 |

4.2.9. Специалист по охране труда

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|--|-------|
| 1 | Отсутствие замечаний к работе по ведению делопроизводства по вопросам охраны труда и технике безопасности | 5 |
| 2 | Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту) | 2 |
| 3 | Отсутствие замечаний к контролю за выполнением требований охраны труда и техники безопасности сотрудниками учреждения; ведение документации по итогам контроля | 5 |
| 4 | Ведение уголка по ОТ и ТБ | 3 |
| 5 | Подготовка материалов на сайт, социальные сети МАДОУ | 2 |
| 6 | Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников | 2 |
| 7 | Участие в мероприятиях в рамках учреждения, районных, городских, областных, Всероссийских | 2 |

4.2.10. Специалист в сфере закупок

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|---|-------|
| 1 | Отсутствие замечаний к работе по своевременной разработке локальных актов, внесению изменений и дополнений в документы, регламентирующие деятельность организации | 5 |
| 2 | Отсутствие замечаний к работе по подготовке документов по вопросам функционирования и развития ДОУ | 3 |
| 3 | Отсутствие замечаний к работе по размещению информации на сайте муниципальных услуг | 5 |
| 4 | Ведение уголка для родителей | 3 |
| 5 | Подготовка материалов на сайт МАДОУ | 2 |
| 6 | Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов (по факту) | 2 |
| 7 | Участие в мероприятиях в рамках учреждения, районных, городских, областных, Всероссийских | 2 |

4.2.11. Повар, шеф-повар, подсобный рабочий, кладовщик

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|---|-------------|
| 1 | Отсутствие замечаний к работе по приготовлению блюд в соответствии с технологическими картами с соблюдением санитарно-гигиенических требований | 10 |
| 2 | Отсутствие замечаний к руководству сменой | 10 |
| 3 | Отсутствие замечаний к работе по своевременности формирования заказов продуктов питания на склад для приготовления блюд на пищеблоке | 5 |
| 4 | Отсутствие замечаний к работе по содержанию в течение всего рабочего времени помещений пищеблока в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями | 5 |
| 5 | Отсутствие замечаний к работе по содержанию в течение всего рабочего времени помещений пищевых складов, холодильного оборудования в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями | 5 |
| 6 | Создание здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте | 3 |
| 7 | Превышение численности обслуживаемых воспитанников - от 10% до 15%; - от 16% до 20%; - от 20% до 25% | 3 5 7 |
| 8 | Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов | 2 |

4.2.12. Уборщик служебных помещений

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|--|-------|
| 1 | Отсутствие замечаний к работе по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями | 10 |
| 2 | Создание здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте | 5 |
| 3 | Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов | 2 |

4.2.13. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (электромонтёр)

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|--|-------|
| 1 | Отсутствие замечаний к работе по проведению профилактического осмотра электропроводки и электроприборов. | 10 |
| 2 | Создание здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте | 5 |
| 3 | Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов | 2 |

4.2.14. Сторож

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|---|-------|
| 1 | Отсутствие замечаний к работе по сохранности принятого имущества ДОУ на период дежурства. | 10 |
| 2 | Создание здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте | 5 |
| 3 | Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов | 2 |

4.2.15. Вахтёр

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|--|-------|
| 1 | Отсутствие замечаний к работе по сохранности принятого имущества ДОУ на период дежурства, сохранности ключей от кабинетов и помещений на вахте на период дежурства | 10 |
| 2 | Создание здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте | 5 |
| 3 | Отсутствие замечаний к ведению документации на вахте | 3 |
| 4 | Отсутствие замечаний к работе по обеспечению порядка в здании | 5 |

4.2.16. Слесарь-сантехник

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|--|-------|
| 1 | Отсутствие замечаний к работе по проведению профилактического осмотра систем холодного и горячего водоснабжения. | 10 |
| 2 | Отсутствие замечаний к работе по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте | 3 |
| 3 | Своевременное и качественное проведение опрессовки (1 раз в году) | 10 |
| 5 | Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов | 2 |

4.2.17. Дворник

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|---|-------|
| 1 | Отсутствие замечаний к работе по подготовке закреплённой территории к учебному году | 10 |
| 2 | Создание здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте | 3 |
| 3 | Качественная работа в особых условиях (в зимнее, осеннее время). | 10 |
| 4 | Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов | 2 |

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDDBB7367DCA99B16

4.2.18. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|--|-------|
| 1 | Отсутствие замечаний к работе по обслуживанию здания, ремонту мебели | 10 |
| 2 | Создание здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте | 3 |
| 3 | Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов | 2 |

4.2.19. Машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|---|-------|
| 1 | Отсутствие замечаний к работе по своевременной стирке и ремонту спецодежды в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями. | 10 |
| 2 | Создание здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте | 3 |
| 3 | Отсутствие замечаний к содержанию в течение всего рабочего времени помещений прачечной в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями. | 4 |
| 4 | Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту) | 3 |

4.2.20. Грузчик

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|---|-------|
| 1 | Отсутствие замечаний к работе и безопасная переноска товарно - материальных ценностей | 10 |
| 2 | Отсутствие замечаний по итогам проверки контролирующих органов (по факту) | 2 |

4.2. 21. Руководитель структурного подразделения

| № п/п | Показатель | Баллы |
|-------|---|-------|
| 1 | Доля обучающихся, воспитанников структурного подразделения, принявших участие в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных мероприятиях, олимпиадах: - не менее 30% воспитанников - более 30% воспитанников | 2 |
| | | 1 |
| 2 | Полнота сбора родительской платы: - не менее 95% - от 90% до 95% | 2 |
| | | 1 |

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

30.08.23 09:51 (МСК)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDBB7367DCA99B16

| | | |
|----|---|---------------|
| 3 | Наличие и постоянное пополнение информации на официальном интернет-сайте учреждения, в социальных сетях о работе структурного подразделения | 3 |
| 4 | Личное участие в деятельности инновационных и стажировочных площадок | 3 |
| 5 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на работу персонала | 3 |
| 6 | Своевременное предоставление достоверной запрашиваемой информации | 3 |
| 7 | Отсутствие несчастных случаев в структурном подразделении: - 0 несчастных случаев (нет ни личностной, ни организационной вины учреждения); - наличие несчастных случаев (нет вины работников учреждения в произошедшем несчастном случае, но есть организационные нарушения); - наличие несчастных случаев (несчастный случай произошёл по вине работников учреждения) | 2 0,5 0 |
| 8 | Качественная организация и контроль за работой персонала, ведение документации | 3 |
| 9 | Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих органов | 3 |
| 10 | Работа по учёту, сохранению и развитию имущественного комплекса структурного подразделения | 3 |
| 11 | Отсутствие замечаний по содержанию территории учреждения | 2 |
| 12 | Охват платными услугами воспитанников: - выше 50% - от 30 до 50% - от 10% до 30% | 3 2 1 |
| 13 | Доля педагогов и административно-управленческого персонала, прочего персонала подведомственного корпуса, прошедших курсы дополнительного профессионального образования и профессиональной подготовки от подлежащих прохождению: - не менее 90% от общего количества педагогических работников и административно-управленческого персонала, прочего персонала подведомственного корпуса | 2 |
| 14 | Личное выступление на семинарах, конференциях: - уровень ДОУ; - городской, областной; - Всероссийский, международный | 2 3 4 |
| 15 | Публикации в журналах, сборниках - областного, регионального; - Всероссийский, Международный | 1 2 |
| 16 | Личное участие в конкурсах профессионального мастерства и творческих конкурсах: ● очное участие: - городской; - областной; - Всероссийский | 3 4 5 |

документ подписан электронной подписью

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDDBB7367DCA99B16

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Основания и размер оказания материальной помощи работникам определяются с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

| № п/п | Условия | Размер (руб.) |
|-------|--|----------------------------|
| 1 | Для поправки здоровья после перенесённого или хронического заболевания | До 2-х должностных окладов |
| 2 | В связи с погребением близких родственников. В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членам его семьи | До 5000 руб. |
| 3 | В связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, ограбления | До 5000 руб. |
| 4 | В связи со свадьбой работника | 5000 руб. |
| 5 | В связи с рождением ребёнка для работников МАДОУ | 5000 руб. |

6. Срок действия положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом по учреждению от 28.06.2023 г. № 101 о/д и распространяет своё действие с 28.06.2023 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ**

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDBB7367DCA99B16

ПРИНЯТО

Общим собранием
 трудового коллектива
 Протокол № 10
 от «28» июня 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
 _____ А.В.Семёнова
 Протокол № 121
 от «28» июня 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ № 82
 _____ С.Е.Щенова
 Приказ № 101 о/д от «28» июня 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда заместителей руководителя
 муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
 центра развития ребенка - детского сада № 82 г. Томска**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда заместителей руководителя муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка-детского сада № 82 г. Томска (далее по тексту – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда заместителя заведующего по административно хозяйственной работе (далее по тексту – заместителя заведующего по АХР) , заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе (далее по тексту – заместителя заведующего по УВР) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка-детского сада № 82 г. Томска, и устанавливает для них:

- размеры должностных окладов;
- виды компенсационных выплат;
- виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности, премий.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;
- Постановлением Администрации Томской области от 28.01.2010 № 34а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казённых и бюджетных учреждений»;

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
 УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
 Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ**

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDBB7367DCA99B16

– постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска»;

– постановлением Мэра города Томска от 30.10.2008 № 822 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Томска»;

– иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами города Томска, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе на премирование, заместителям руководителя осуществляется за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка-детского сада № 82 г. Томска (далее по тексту – учреждение) на соответствующий финансовый год.

1.4. Оплата труда заместителей руководителя включает должностной оклад, выплаты стимулирующего характера и устанавливается в учреждении коллективным договором, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

2. Должностной оклад

2.1. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается в размере на 20% ниже размера должностного оклада руководителя в зависимости от уровня образования и квалификации.

3. Стимулирующие выплаты (кроме премий)

3.1. Заместителям руководителя устанавливается ежемесячная надбавка:

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей;

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей;

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

3.2. Заместителю заведующего МАДОУ № 82 устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;

- доктора наук - в размере 500 рублей.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА**, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDDBB7367DCA99B16

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

4.3. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4. Премии заместителям руководителя

4.1. Заместителям руководителя выплачивается:

- премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Выплата премий, указанных в пункте 4.1. настоящего Положения, осуществляется за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

4.3. Общая сумма указанных премий, выплаченных учреждением заместителям руководителя в течение финансового года не может превышать 80% от общей суммы премий, выплаченных руководителю учреждения в течение того же финансового года.

4.4. Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и ее размеры устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должен учитываться объем участия заместителям руководителя в выполнении учреждением целевых показателей.

Размеры ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должны устанавливаться в зависимости от объема выполнения учреждением целевых показателей.

Локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором могут предусматриваться основания для лишения заместителям руководителя премии по итогам работы за календарный месяц или уменьшения ее размера.

4.5. При определении размера выплачиваемой заместителям руководителя премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполненной работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

Локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности учреждения и (или) работника.

5. Порядок установления стимулирующих выплат заместителям руководителя

5.1. В сентябре текущего года приказом заведующего утверждается состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 82, в том числе заместителей руководителя, выбранной на общем собрании трудового коллектива.

5.2. Состав комиссии формируется по решению общего собрания трудового коллектива.

5.3. В состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера входит представитель Наблюдательного совета МАДОУ № 82.

5.4. Оценочные листы заместителей руководителя рассматриваются на собрании комиссии. Общая комиссия утверждает оценочные листы. Заместители руководителя знакомятся с данными оценками собственной профессиональной деятельности, расписываются в оценочных листах, ставят дату ознакомления.

5.5. С момента ознакомления с результатами оценки собственной профессиональной деятельности в течение 3-х дней заместитель руководителя вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления и дать обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3-х дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки акта нарушения норм настоящего положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности заместителя руководителя, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.6. По истечении 3 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

5.7. Все баллы, полученные заместителем руководителя, суммируются. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов заместителя руководителя. В результате получается размер стимулирующих выплат заместителю руководителя за период.

5.8. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ по учреждению.

5.9. Председатель комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 82 представляет итоговые оценочные листы для издания приказа заведующего об утверждении размеров выплат стимулирующего характера по результатам работы за отчетный период.

5.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно по графику:

- до 10 числа следующего месяца: заполнение оценочных карт деятельности заместителя руководителя;
- до 15 числа следующего месяца: комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ № 82 составляет итоговые оценочные листы заместителя руководителя;
- до 25 числа следующего месяца: оформление решения приказом заведующего.

6. Критерии оценки качества работы заместителей руководителя

6.1. Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе

| № | Целевые показатели деятельности заместителя заведующего по АХР | Плановое значение показателя | Оценка деятельности в баллах (максимально возможное) | | |
|---|---|------------------------------|--|-----------------|-------------|
| | | | Периодичность выплат | | |
| | | | 1 раз в месяц | 1 раз в квартал | Всего в год |
| 1 | Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения (по вопросам компетенции) | 0 жалоб | 1 | | 12 |
| 2 | Своевременное предоставление запрашиваемой информации | 0 замечаний | 1 | | 12 |
| 3 | Отсутствие обоснованных замечаний по содержанию территорий | 0 замечаний | 1 | | 12 |
| 4 | Отсутствие обоснованных замечаний по учету, сохранности и развитию имущественного комплекса | 0 замечаний | 1 | | 12 |
| 5 | Контроль за бесперебойной работой приборов учета расходования коммунальных ресурсов, оперативность принятия мер по устранению нарушений в их работе | 0 замечаний | 1 | | 12 |
| 6 | Соблюдение установленных лимитов потребления коммунальных ресурсов в натуральном выражении | Превышение отсутствует | 1 | | 12 |
| 7 | Качественный контроль за созданием условий безопасного и эффективного функционирования системы пожарной безопасности | 0 замечаний | 1 | | 12 |
| 8 | Качественный контроль за соблюдением требований безопасности в учреждении (требования электробезопасности, охраны труда) | 0 замечаний | 1 | | 12 |

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

30.08.23 09:51 (МСК)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDDB87367DCA99B16

| | | | | | |
|-------|--|---------|---|---|-----|
| 9 | Качественный контроль за техническим состоянием зданий, сооружений | Наличие | | 1 | 4 |
| ИТОГО | | | 8 | 1 | 100 |

6.2. Заместитель заведующего на учебно-воспитательной работе

| № | Целевые показатели деятельности заместителя заведующего по АХР | Плановое значение показателя | Оценка деятельности в баллах (максимально возможное) | | |
|---|--|------------------------------|--|-----------------|-------------|
| | | | Периодичность выплат | | |
| | | | 1 раз в месяц | 1 раз в квартал | Всего в год |
| 1 | Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения (по вопросам компетенции) | 0 жалоб | 1 | | 12 |
| 2 | Своевременное предоставление достоверной запрашиваемой информации | 0 замечаний | 1 | | 12 |
| 3 | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на работу педагогического персонала | 0 замечаний | 1 | | 12 |
| 4 | Отсутствие несчастных случаев при проведении воспитательного и образовательного процессов | 0 несчастных случаев | 1 | | 12 |
| 5 | Качественная организация и контроль за работой педагогического персонала, ведение документации | 0 замечаний | 1 | | 12 |
| 6 | Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки от подлежащих прохождению | 100% | | 1 | 4 |
| 7 | Доля педагогов, прошедших аттестацию от подлежащих её прохождению | 100% | | 1 | 4 |

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDDBB7367DCA99B16

| | | | | | |
|-------|---|--|---|---|-----|
| 8 | Качественный контроль за информированием потребителей муниципальной услуги на официальном сайте учреждения, на информационных стендах | Наличие информации | 1 | | 12 |
| 9 | Контроль за результатами освоения воспитанниками реализуемой образовательной программы по ФГОС (качество дошкольного образования) | Нормативный вариант развития – 30 и более %; незначительные трудности в освоении программы – 60 и более %; выраженное несоответствие развития – не более 10% | | 1 | 4 |
| 10 | Доля обучающихся, воспитанников, принявших участие в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных мероприятиях, олимпиадах | Не менее 10% воспитанников | | 1 | 4 |
| 11 | Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих органов | 0 замечаний | | 1 | 4 |
| 12 | Контроль выполнения годового плана учреждения, реализации мероприятий программы развития | Наличие аналитических справок | | 1 | 4 |
| 13 | Личное участие в деятельности инновационных и стажировочных площадок | Наличие результатов (сертификаты участника семинаров, конференций; выступления, публикации) | | 1 | 4 |
| ИТОГО | | | 6 | 7 | 100 |

7. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда работников учреждения заместителям руководителя по письменному заявлению может оказываться материальная помощь.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ**

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDBB7367DCA99B16

7.2. Порядок и основания оказания материальной помощи заместителям руководителя, а также ее размеры определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников: в «Положении о выплатах стимулирующего характера и материальной помощи сотрудникам МАДОУ № 82».

7.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

7.4. Материальная помощь не является составной частью заработной платы заместителя руководителя.

8. Срок действия положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом по учреждению от 28.06.2023 г. № 101 о/д и распространяет свое действие с 28.06.2023 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ**

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDBB7367DCA99B16

Правила внутреннего трудового распорядка (наименование организации)

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее: Закон РФ «Об образовании в РФ»), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

дошкольная образовательная организация – образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели её деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми (далее – образовательное учреждение, учреждение);

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

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

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

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

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем по согласованию или с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;¹⁹

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 Трудовым кодексом Российской Федерации).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

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

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

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

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

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации и ст. 46 Федерального закона № 273 ФЗ.

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации:

¹⁹ Коллективным договором образовательного учреждения может быть предусмотрен иной порядок принятия локальных нормативных актов - по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
 - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
 - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании, и (или) о квалификации или наличии специальных знаний
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выборке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
 - справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ;
 - при поступлении на работу, связанную с деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры искусства с участием несовершеннолетних, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Работники детских учреждений обязаны предоставить документ о прохождении обязательного предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст. 220 ТК РФ).

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

2.1.9. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается. Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Федерального закона № 273 ФЗ.).

2.1.11. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ²⁰ о приеме на работу.

²⁰ С учетом сложившейся практики издания распорядительных документов в образовательных учреждениях применяется термин «приказ». Наряду с этим термином ТК РФ предусматривает равнозначный термин «распоряжение», который также может использоваться при оформлении распорядительных актов работодателя.

Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовую книжку на работника, принявшего решение о сохранении бумажной трудовой книжки и проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной, за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.²¹

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке (формы № Т-2), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.²²

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка,

²¹ См. постановление Правительства РФ от 24.07. 2021 г. № 1250 «Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации», приказ Минтруда России от 19.05.2021 г. № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

²² Форма личной карточки (унифицированная форма по учету кадров № Т-2 «Личная карточка работника») утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.1.17. На каждого работника при приеме на работу оформляется личное дело, в состав которого входят следующие документы:

- трудовой договор (если это не отдельное номенклатурное дело);
- заявление о приеме на работу (с визой руководителя);
- приказ о приеме на работу (копия);
- автобиография (резюме);
- должностная инструкция (если это не отдельное номенклатурное дело);
- анкета (или листок по учету кадров) (заполняется собственноручно);
- медицинскую справку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справка об отсутствии судимости;
- копия трудовой книжки у совместителей, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, и иным федеральным законом трудовая книжка на работника оформлялась;
- согласие работника об использовании фотографических и персональных данных.

В процессе трудовой деятельности личное дело может дополняться другими документами:

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного учета), в том числе в форме электронного документа;
- аттестационный лист;
- при смене фамилии, имени, отчества и др:
 1. заявление работника;
 2. копия приказа руководителя о смене фамилии, имени, отчества и др.
- при рождении ребенка:
 1. свидетельство о рождении ребенка (копия, которая хранится до истечения надобности);
 2. заявление работника о предоставлении отпуска по уходу за ребенком;
 3. копия приказа руководителя.
- при предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам:
 1. заявление работника;
 2. копия приказа.

копии документов о профессиональном обучении или дополнительном профессиональном образовании;

- копии государственных, ведомственных, областных и муниципальных наград.

В состав личного дела могут входить и другие документы, которые дополняют данный перечень по усмотрению руководителя учреждения и отражаются в «Описи личного дела».

Все копии документов должны быть заверены соответствующим образом.

2.2. Гарантии при приеме на работу:

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

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление

социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

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

2.2.4. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок, не позднее, чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

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

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

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

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

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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

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

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

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя

временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

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

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

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

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 Трудовым кодексом Российской Федерации - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

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

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

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

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

2.4. Прекращение трудового договора:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

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

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) и произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель так же обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и (или) внесении информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

2.4.16. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются в период работы не позднее трех рабочих дней, а при увольнении в последний день работы.

Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров либо на электронную почту учреждения. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором

- руководитель, на чье имя направлено заявление;
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности в учреждении;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

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

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

3.1.7. на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также на прохождение независимой оценки квалификации;

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

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

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

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

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

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

3.2. Работник обязан:

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

соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. обеспечивать безопасность труда и сохранение здоровья работника;

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

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

3.2.5. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а так же внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями;

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

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

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

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

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

3.2.12. проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в случае отсутствия квалификационной категории на основании представления работодателя.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

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

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

3.3.3. на подготовку и дополнительное профессиональное образование с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования;

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

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

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

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

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

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

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

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

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

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

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

3.5. Работодатель имеет право:

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

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

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

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

3.5.8. с целью создания безопасных условий труда для работников установить видеонаблюдение. Ознакомить всех сотрудников под роспись;

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

3.6. Работодатель обязан:

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

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

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

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

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

3.6.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в, соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. предоставлять освобождение от работы нахождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья с сохранением места работы и среднего заработка:

- на один рабочий день один раз в три года работникам, не достигших возраста сорока лет;
- на один рабочий день один раз в году работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце четвертом настоящего пункта;
- на два рабочих дня один раз в году работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, согласованного с руководителем.

Работник обязан предоставить справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника с дисциплинарной ответственности.

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

3.6.17. создавать условия для профессионального обучения или дополнительного

Федерации, иными федеральными законами с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования;

3.6.18. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.9. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

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

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

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

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

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает если заработок не получен в результате:

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

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

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

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

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

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

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

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание занятий;

отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними;

удалять обучающихся с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

Курить²³ распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.²³

²³ В соответствии с Федеральным законом от 23.02.2013 г. № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака или никотинсодержащей продукции».

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).²⁴

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 30 минут²⁵.

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

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;²⁶

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

²⁴ Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания могут определяться по категориям работников образовательного учреждения (руководители, их заместители, другие руководящие работники; учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования; иные педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал и рабочие профессии, медицинский персонал, персонал столовой и др.) правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

²⁵ Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (ст. 320 ТК РФ). Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

²⁶ Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда;²⁷

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для подготовки и дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: ненормированный рабочий день.

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.²⁸

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим

²⁷ Периодичность проведения педагогических советов, родительских собраний, классных часов, заседаний методических советов и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, и их максимальная продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами образовательного учреждения.

²⁸ В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным

работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: заведующий, руководитель структурного подразделения, заместитель заведующего по УВР, заместитель заведующего по АХР, заведующий хозяйством, водитель автомобиля.

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

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

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

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

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

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-сантехник.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.²⁹

4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.³⁰

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.³¹

²⁹ График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время между сменным отдыхом и др.

³⁰ В соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен предусматривать: категории работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); продолжительность учетного периода; норму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

³¹ В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, интернаты при общеобразовательных учреждениях), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного

режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):³²

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

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

присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя;

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

4.2. Установление учебной нагрузки педагогических работников:

4.2.1. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки педагогов производится один раз в год, отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

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

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

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

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

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

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

³² Понятие рабочего времени определяется статьей 91 ТК РФ (с учетом особенностей регулирования для отдельных категорий педагогических работников их рабочее время ограничивается пределами нормируемой его части).

Локальными актами учреждения, а также коллективным договором в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» должны предусматриваться положения, определяющие порядок проведения и участия работников, включая являющихся членами профсоюза, выборных профсоюзных работников, в проведении мероприятий общественного характера, в том числе в рабочее время.

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

4.2.7. Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки педагогов на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

4.2.9. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

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

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

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

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

4.2.11. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.3. Время отдыха:

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

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска

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

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

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12.00 по 12.30 .

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

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

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

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

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.3.6. в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем; работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами).

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в зависимости от вида учреждения и занимаемой должности, согласно Постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

«В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Отраслевого Соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ п.6.15. педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед), учреждений дополнительного образования (педагоги дополнительного образования), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или лицами нуждающимися в длительном лечении (дети-инвалиды при наличии справки из ПМПК) предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью из расчета 56 календарных дней пропорционально посещению ребенка с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в течение учебного

года и пропорционально отработанному времени педагогом с ребенком.*

Примечание. Пропорциональность работы педагога с ребенком рассчитывать по количеству месяцев, отработанных с ребенком. За месяц предлагаем считать, если педагог отработал более половины месяца. Время отсутствия ребенка по болезни, подтвержденной медицинской справкой считается уважительной причиной.*

Образовательная деятельность педагогами в дошкольном образовательном учреждении (в учреждении дополнительного образования) осуществляется по адаптированным образовательным программам и индивидуальной программе реабилитации для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов и должны быть созданы специальные условия для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Под специальными условиями понимаются условия обучения, воспитания и развития таких детей, включающие специальные образовательные программы, методы обучения и воспитания, дидактические и учебные материалы, технические средства для индивидуального обучения, проведения индивидуальных коррекционных занятий (составление расписаний индивидуальных занятий, ведение индивидуальных дневников)».

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) коллективным договором образовательного учреждения (Приложение № 11).

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: 3 календарных дня.³³

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

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

временной нетрудоспособности работника;
исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

³³ Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и не может быть менее 3-х календарных дней.

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

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

4.3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

4.3.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем с учетом норм ст. 128 ТК РФ.

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

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, награждает почётной грамотой, выдаёт премию.³⁴

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

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

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

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

³⁴ Указываются предусмотренные ч. 1 ст. 191 ТК РФ виды поощрений, а также другие виды поощрений работников за труд в учреждении (порядок применения поощрений, в том числе с участием выборного органа первичной профсоюзной организации) также их виды определяются коллективным договором или правилами

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

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

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии,

проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух

запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

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

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

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

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение № 7
к коллективному договору

**Перечень профессий (должностей)
с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного
оплачиваемого отпуска**

В МАДОУ № 82 устанавливается следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска:

| | Наименование должности | Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни) |
|----|---|---|
| 1. | Заведующий | 3 календарных дня |
| 2. | Руководитель структурного подразделения | 3 календарных дня |
| 3. | Заведующий хозяйством | 3 календарных дня |
| 4. | Заместитель заведующего по АХР | 3 календарных дня |
| 5. | Заместитель заведующего по УВР | 3 календарных дня |
| 6. | Водитель автомобиля | 3 календарных дня |

**Перечень
профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными
и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного
отпуска и его продолжительность (по результатам СОУТ)**

По результатам проведённой в августе 2022 г. специальной оценки условий труда в МАДОУ № 82 нет профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска (отчёт по результатам от 06.09.2022 г. ООО «Сибирский центр охраны труда»).

**Перечень профессий и должностей работников,
занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с сокращённой
продолжительностью рабочего времени**

По результатам проведённой в августе 2022 г. специальной оценки условий труда в МАДОУ № 82 нет профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, с сокращённой продолжительностью рабочего времени (отчёт по результатам от 06.09.2022 г. ООО «Сибирский центр охраны труда»).

Приложение № 10
к коллективному договору

Утверждено решением

профсоюзного собрания МАДОУ №82
Протокол № 1 от «10» января 2023 г.

Председатель ПК

_____ А.В.Семёнова

Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МАДОУ №82 заключили настоящее соглашение о том, что в **течение 2023 года** администрация обязуется выполнить мероприятия по охране труда:

| № п/п | Содержание мероприятия | Ед. учета | Кол-во | Стоимость работ | Срок выполнения | Ответственный за выполнение мероприятия |
|---------------------------------------|--|-----------|--------|-----------------|-----------------|---|
| 1. Организационные мероприятия | | | | | | |
| 1 | Проведение оценки уровней профессиональных рисков | должность | 63 | 21 000,00 | Июнь | Алиева В.Г. |
| 2 | Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях | чел. | 12 | 24 000,00 | В течение года | Алиева В.Г., Щенова С.Е. |
| 3 | Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов | чел. | 4 | 12 000,00 | В течение года | Алиева В.Г. Щенова С.Е. |

Документ подписан электронной подписью

| | | | | | | |
|---|---|------|---------------------------|-----------|----------------|---|
| 4 | Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников | Чел. | 186 | 10 000,00 | В течение года | Руководители структурных подразделений, мед. персонал (по согласованию) |
| 5 | Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда | шт. | 1 кабинет по ОТ, 4 уголка | 15 000,00 | В течение года | Митюкова Т.А., Алиева Т.А. |
| 6 | Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда | шт | 4 | 2 000,00 | В течение года | Алиева Т.А. |
| 7 | Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда | | 1 | 18 000,00 | | Щенова С.Е., Алиева В.Г., Семёнова А.В. |
| 8 | Приобретение литературы по охране труда | шт. | 3 | 600,00 | сентябрь | Алиева В.Г. |

II. Технические мероприятия

| | | | | | | |
|----|--|-------|-------------|--------------|-----------|--|
| 9 | Проведение косметического ремонта помещений ДОУ (корпусы 1, 2, 3, 4) | кв.м | 1 раз в год | 77 000,00 | Июнь | Рауш Т.А., Ляхова А.А., Усиков П.В., Цынтин В.М. |
| 10 | Текущий ремонт кровли корпуса № 1 по адресу: ул. Беринга, 3/3 | кв.м | 138 | 1 280 000,00 | Июнь-июль | Рауш Т.А. |
| 11 | Текущий ремонт фасада здания корпуса № 3 | кв.м. | 220 | 640 000,00 | Июль | Усиков П.В. |
| 12 | Проведение замеров защитного заземления и сопротивления | | 1 раз в год | 9 000,00 | июнь | Рауш Т.А., Ляхова А.А., Усиков П.В., Цынтин В.М. |

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDBB7367DCA99B16

УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82

Г.ТОМСКА, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

| | | | | | | |
|----|---|------|-----------------------|------------|----------------|---|
| | изоляции | | | | | |
| 13 | Проведение опрессовки отопительной системы и системы горячего водоснабжения | | 1 раз в год | 30 000,00 | май | Рауш Т.А., Ляхова А.А., Усиков П.В., Цынтин В.М. |
| 14 | Замена вышедших из строя ламп | шт | По мере необходимости | 50 000,00 | В течение года | Рауш Т.А., Ляхова А.А., Усиков П.В., Цынтин В.М. |
| 15 | Проведение профилактического осмотра электрооборудования в помещениях прачечной и пищеблока | | 1 раз в месяц | 15 000,00 | В течение года | Рауш Т.А., Ляхова А.А., Усиков П.В., Цынтин В.М. |
| 16 | Благоустройство территории: завоз песка, земли, посадка растений; покраска забора | т | 1 раз в год | 85 000,00 | Май Июнь | Рауш Т.А., Ляхова А.А., Усиков П.В., Цынтин В.М. |
| 17 | Проверка исправности электрических розеток, выключателей; техническое обслуживание электросетей | | По мере необходимости | 50 000,00 | В течение года | Рауш Т.А., Ляхова А.А., Усиков П.В., Цынтин В.М. |
| 18 | Уборка и чистка от снега кровли здания и территории | кв.м | | 157 000,00 | Декабрь-март | Рауш Т.А., Ляхова А.А., Усиков П.В., Цынтин В.М. |
| 19 | Ремонт и профилактика фонарей наружного освещения | шт | | 50 000,00 | Июнь | Рауш Т.А., Ляхова А.А., Усиков П.В., Цынтин В.М. |
| 20 | Приобретение чистящих и | шт | | 300 000,00 | В течение года | Рауш Т.А., Ляхова А.А., Усиков П.В. |

| | | | | | | |
|--|--|-------|------|------------|--------------|-----------------------------|
| | сmyвaющих средств | | | | | Цынтин В.М. |
| 21 | Замена светильников | шт | | 120 000,00 | Июнь | Инженер – энергетик |
| 22 | Облицовка плиткой коридора 1 этажа, текущий ремонт витринного стекла | Кв.м | 65 | 860 000,00 | Июнь | Рауш Т.А. |
| 23 | Приобретение пылесоса для коридора | шт | 1 | 25 000,00 | сентябрь | Рауш Т.А. |
| 24 | Приобретение рабочих кресел специалистам | шт. | 9 | 72 000,00 | май | Щенова С.Е. |
| 25 | Установить кулер в кабинете делопроизводителей | шт. | 1 | 6 000,00 | октябрь | Щенова С.Е. |
| 26 | Текущий ремонт системы отопления в группе «Журавлёнок» (корпус № 1) | м | 15 | 73 000,00 | июнь | Рауш Т.А. |
| 27 | Асфальтирование, восстановление бордюрного камня у (подъездной путь к корпусу № 3 по адресу: ул. В.Болдырева, 7) | Кв.м. | 10,5 | 38 000,00 | июль | Усиков П.В., Щенова С.Е. |
| III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия | | | | | | |
| 28 | Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров | чел | 202 | 500 000,00 | Февраль-март | Щенова С.Е. |
| 29 | Своевременное обеспечение всем необходимым в аптечках первой медицинской помощи | шт. | 45 | 13 000,00 | июнь | Алиева В.Г. |

| | | | | | | |
|--|--|------------------|-----------------------|------------|-----------------|---|
| 30 | Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке | шт. | По мере необходимости | | В течение года | Щенова С.Е., руководители структурных подразделений |
| 31 | Передача медицинского кабинета корпуса № 4 (ул. Иркутский тракт, 175/3) в ОГБУЗ МСЧ № 2 | Медицинский блок | 3 | | Август-сентябрь | Щенова С.Е., Митюкова Т.А. |
| IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ) | | | | | | |
| 32 | Обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами | шт | 2 раза в год | 140 000,00 | 1,2 квартал | Рауш Т.А., Ляхова А.А., Усиков П.В., Цынтин В.М. |
| 33 | Обеспечение работников смывающими средствами | шт. | 1 раз в месяц | 60 000,00 | В течение года | Рауш Т.А., Ляхова А.А., Усиков П.В., Цынтин В.М. |
| V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта | | | | | | |
| 34 | Обустройство спортивной площадки с мягким покрытием в корпусе № 2 (ул. Иркутский тракт, 182) | шт. | 1 | 780 000,00 | Май-июль | Матросова К.В., Ляхова А.А. |
| 35 | Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного | шт. | 2 | 20 000,00 | В течение года | Щенова С.Е., Семёнова А.В. |

| | | | | | | |
|----|---|-----|----|-----------|-------------------|-------------------------------|
| | труду и обороне" (ГТО) | | | | | |
| 36 | Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря | тт. | 16 | 40 000,00 | В течение года | Щенова С.Е., Семёнова А.В. |

Заведующий МАДОУ № 82

С.Е.Щенова

Председатель профсоюзной организации

А.В.Семенова

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами

1. Воспитатель
2. Дворник
3. Заведующий хозяйством
4. Заместитель заведующего по АХР
5. Кладовщик
6. Калькулятор
7. Кастелянша
8. Младший воспитатель
9. Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)
10. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
11. Повар
12. Подсобный рабочий
13. Сторож
14. Уборщик служебных помещений
15. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
16. Слесарь-сантехник
17. Водитель автомобиля

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАДОУ № 82

| № п/п | Наименование должности | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты) | Основание | Срок носки в месяцах |
|-------|------------------------|---|--|--|----------------------|
| 1 | Воспитатель | Халат хлопчатобумажный | 1 шт. | СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» | до износа |

| | | | | | | |
|---|---------|---|--------|---|--|---------|
| 2 | Дворник | Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 23 Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (далее по тексту – Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н) | до износа | |
| | | Фартук хлопчатобумажный с нагрудником | 1 шт. | | до износа | |
| | | Плащ непромокаемый | 1 шт. | | 36 мес. | |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | | 24 мес. | |
| | | Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | | | |
| | | <i>Зимой дополнительно</i> | 1 шт. | | Примечание подпункт б) приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | 24 мес. |
| | | Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке | | | | |
| | | Сапоги кожаные утепленные или сапоги кожаные утепленные, или валенки с резиновым низом | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|------------------------|--|--|
| | | Головной убор, утеплённый | 1 шт. на 2 года | | 24 мес. |
| | | Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами | 3 пары на 1 год | | |
| 3 | Заведующий хозяйством, заместитель заведующего по АХР | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 32 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | до износа |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | | до износа |
| 4 | Кладовщик | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 32 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | до износа |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | | до износа |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | | до износа |
| | | Халат хлопчатобумажный | 1 шт. | СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодёжи» | до износа |
| | | Косынка хлопчатобумажная | 1 шт. | | |
| 5 | | Калькулятор | Халат хлопчатобумажный | 1 шт. | СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодёжи» |
| | Косынка хлопчатобумажная | | 1 шт. | до износа | |
| 6 | Кастелянша | Костюм для защиты от общих производственных | 1 шт. | п. 48 приложения к приказу Министерства труда | до износа |

| | | | | | | |
|---|---|---|------------|--|-----------|--|
| | | загрязнений и механических воздействий или | | и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | | |
| | | Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект | | до износа | |
| 7 | Младший воспитатель | Халат хлопчатобумажный светлых тонов | 1 шт. | СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» | до износа | |
| | | <i>Для получения и раздачи пищи</i> | | | | |
| | | Фартук хлопчатобумажный | 1 шт. | | до износа | |
| | | Косынка хлопчатобумажная | 1 шт. | | до износа | |
| | | <i>Для мытья посуды</i> | | | | |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | дежурный | | до износа | |
| | | <i>Для уборки помещений</i> | | | | |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | | до износа | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | | до износа | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | | до износа | |
| 8 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт | п. 115 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | до износа | |
| | | Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект | | до износа | |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | дежурный | | до износа | |
| | | Перчатки с | 6 пар | | до износа | |

| | | | | | |
|----|--|--|----------|--|-----------|
| | | полимерным покрытием | | | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | дежурные | | до износа |
| 9 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 135 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | до износа |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | | 24 мес. |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | | до износа |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | | до износа |
| | | Щиток защитный лицевой или | 1 | | до износа |
| | | Очки защитные | 1 | | до износа |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | | | до износа |
| | | | | | |
| 10 | Повар | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 122 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | до износа |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. | | до износа |
| | | Нарукавники из полимерных материалов | 2 | | до износа |
| | | Халат хлопчатобумажный | 1 шт. | СанПиН 2.4.1.3049-13 | до износа |
| | | Косынка хлопчатобумажная | 1 шт. | | до износа |
| 11 | Подсобный рабочий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 21 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | до износа |
| | | | | | |

| | | | | | |
|----|-----------------------------|--|----------|--|-----------|
| | | Нарукавники из полимерных материалов | 2 | | до износа |
| | | Перчатки см полимерным покрытием | 12 пар | | до износа |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. | | до износа |
| | | Жилет утеплённый | 1 шт. | | 12 мес. |
| 12 | Сторож | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 163 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | до износа |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | | 24 мес. |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар | | до износа |
| | | <i>Для защиты от атмосферных осадков дополнительно</i> | | Примечание подпункт б), ж) приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | |
| | | Плащ для защиты от воды | дежурный | | до износа |
| | | <i>Зимой дополнительно</i> | | | |
| | | Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке | 1 | | 24 мес. |
| | | Ботинки кожаные утеплённые или сапоги кожаные утеплённые, или валенки с резиновым низом | 1 пара | | 30 мес. |
| 13 | Уборщик служебных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 171 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | до износа |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических | 1 шт. | | до износа |

| | | | | | |
|----|---|---|------------|--|---|
| | | воздействий | | | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | | до износа |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | | до износа |
| 14 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 193 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | до износа |
| | | Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект | | до износа |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | | 24 мес. |
| | | Перчатки с полимерным покрытием или | 12 пар | | до износа |
| | | Перчатки с точечным покрытием | до износа | | до износа |
| | | Боты или галоши диэлектрические | дежурные | | Ежегодная поверка |
| | | Перчатки диэлектрические | дежурные | | Ежегодная поверка |
| | | Щиток защитный лицевой или | 1 | | до износа |
| | | Очки защитные | 1 | | до износа |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | 1 | | до износа |
| 15 | Водитель автомобиля. в соответствии с | Жилет сигнальный 2 класса защиты | 1 | | Приказ Минздравсоцразвития от 20.04.2006 № 297. |

**Перечень
профессий и должностей в МАДОУ №82, которым в
соответствии с Типовыми нормами предоставляется бесплатная выдача
смывающих и(или) обезвреживающих средств**

1. Уборщик производственных помещений
2. Подсобный рабочий
3. Дворник
4. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
5. Младший воспитатель
6. Воспитатель
7. Делопроизводитель, секретарь
8. Педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи, учителя-логопеды
9. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий
10. Слесарь-сантехник
11. Сторож
12. Калькулятор
13. Вахтёр

**Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств
работникам МАДОУ № 82**

Выдача предусмотрена типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н)

| № п/п | Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств | Наименование работ | Норма выдачи на одного работника в месяц | Пункт типовых норм | Наименование должности |
|-------|---|--|--|--------------------|--|
| 1. | Защитные средства: Средства для защиты от биологически вредных факторов (укусов насекомых) | Наружные работы в период активности кровососущих и жалящих насекомых | 200 мл | п. 6 | Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник |
| 2. | Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства | Работы, связанные с легко-смываемыми загрязнениями | 200 г мыло туалетное или 250 г жидкие | п. 7 | Уборщик производственных помещений Подсобный рабочий Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию |

| | | | | | |
|----|--|--|--|-------|---|
| | | | <p>средства в дозирующих устройствах</p> <p>Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях</p> | | <p>и ремонту зданий Младший воспитатель Воспитатель Делопроизводитель, секретарь Педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи, учителя-логопеды Рабочий по комплексному обслуживанию зданий Слесарь-сантехник</p> |
| 3. | Регенерирующие, восстанавливающие средства: Кремы, эмульсии | Работы с водой, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках | 100 мл | п. 10 | <p>Младший воспитатель Уборщик служебных Рабочий по комплексному обслуживанию зданий Слесарь-сантехник</p> |

Виды и норма смывающих и (или) обезвреживающих средств и нормы их выдачи на одного работника указаны в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12. 2010 г. N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» с изменениями и дополнениями от 7 февраля 2013 г., 20 февраля 2014г., 23 ноября 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ**о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребёнка – детского сада № 82 г. Томска (МАДОУ № 82)
длительного отпуска сроком до 1 года**

1. Настоящее Положение согласно «Порядку предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644 (далее - Порядок) устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам МАДОУ № 82, учредителем которого является департамент образования администрации Города Томска.

2. Право на длительный отпуск имеют только педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I, пункт 2 «Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

3. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (далее длительный отпуск) в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*.

4. Продолжительность стажа непрерывной педагогической работы, устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

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

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

5.3. ~~Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения~~ производственной практики, если перерыв между днем

окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5.4. Время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

5.5. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось

место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
- время нахождения в отпусках по беременности и родам;
- время нахождения в командировках;
- профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование;
- время простоя не по вине работника;
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования;
- время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

6. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором**.

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю образовательного учреждения в срок с 1 сентября до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Если распределить нагрузку на весь заявленный период не предоставляется возможным, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;
- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей), преподаваемых предметов;
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

10. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 9, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность (в зависимости от заявленной продолжительности и количества заявлений - на учебный год или несколько последующих учебных лет).

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 4 настоящего Положения.

длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

12. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

13. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости, в связи с педагогической деятельностью.

14. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

15. Если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных и технологических условий труда, а также в случае сокращения численности или штата учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись или заказным письмом с уведомлением о вручении.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя, кроме полной ликвидации образовательного учреждения.

16. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

17. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до предполагаемого окончания.

18. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы по совмещенной работе.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы. Совместителям, работающим на основной работе, не дающей право на длительный отпуск, может быть одновременно предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по месту основной работы.

19. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня учебного года, предшествующего учебному году, в котором работник уходит в длительный отпуск.

20. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника под роспись.

21. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

* Примечание:

Для работников в отпуске время руководителями не имеют права на длительный отпуск сроком до 1 года

** Примечание:

Образовательные учреждения в своих коллективных договорах вправе принимать собственные Положения о предоставлении указанного отпуска, которые не могут ухудшать порядок и условия предоставления отпуска по сравнению с настоящим Положением.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД № 82
Г.ТОМСКА**, Щенова Светлана Ефимовна, ЗАВЕДУЮЩАЯ

30.08.23 09:51 (MSK)

Сертификат 8FB221E4A706EA2EFDBB7367DCA99B16