

Запись за № 150-145
 19 октября 2020г.
 «Екатеринбургский центр занятости»
 Свердловской области
 службы занятости населения
 государственным казенным учреждением
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Коллективный договор принят на Общем собрании работников
 (протокол № 23 от «09» 09 2020 г.)


Муниципального автономного дошкольного образовательного
 учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным
 осуществлением деятельности по физическому развитию
 воспитанников № 145

на 2020 - 2023 г. г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Первая профсоюзная организация
 Профсоюза работников народного
 образования и науки РФ
 МАДОВ – детский сад № 145
 Председатель Комаровских Н.И.
 «9» сентября 2020г.

МАДОВ – детский сад № 145
 Заведующий Сухарникова Н.В.
 «9» сентября 2020г.



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - муниципальный автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию воспитанников № 145

в лице заведующего Сухарниковой Н.В. (далее – Работодатель); (Ф.И.О.)

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Комаровских Н.И.

(далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждению и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также руководствоваться Единогласными Рекомендациями Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений на

соответствующий год.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в соответствующий орган по труду для уведомления регистрации.

1.8.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и ознакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.10. Стороны договорились:

1.10.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.10.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социальным - трудовым вопросам.

1.10.3. Для осуществления контроля выполнения коллективного договора совместным решением сформировать специальную комиссию либо поручить функции контроля комиссии по ведению коллективных переговоров комиссии по охране труда.

1.10.4. Стороны коллективного договора один раз в год отчитываются (в январе текущего календарного года) о его выполнении на Общем собрании работников.

2.1.7. Не допускать несоблюдения сокращения рабочих мест, нарушения правых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

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

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производится только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата организовывать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую подготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с планом по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учетом оплаты командировочных расходов).

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173, 174 ТК РФ.

2.1.19. Предоставлять за счет внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

2.1.20. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствия на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов других мероприятий.

2.1.21. Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с профсоюзным комитетом должностные инструкции для каждого работника, разработанные в соответствии с тарифно-

профсоюзных кадров и членов профсоюза;
2.3.10. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.4. В своей педагогической деятельности руководствоваться «Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников».

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сократить продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ); медцинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ); инвалидов I или II группы не более 35 часов в неделю.

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601/О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.4. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке (ст. 93 ТК РФ).

3.1.5. Привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

3.1.6. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

3.1.7. Привлекать работников организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.8. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к выполнению педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

Предоставлять работникам дополнительные неоплачиваемые:

- за участие в спортивных мероприятиях на уровне района, города, области - 1 день за каждое спортивное мероприятие;
- увольнение ребенка - до 3 дней;
- для проводов сыновей в армию - до 2-х дней;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

Предоставить право на отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях и следующих категориях работников:

- в связи с юбилейной датой - 1 день;
- при вступлении работника в брак - 2 дня;
- при переезде на новое место жительства - 2 дня;
- по случаю смерти близких родственников - 5 дней;
- матерям, имеющим детей - первоклассников, 1 день (1 сентября);
- членам профсоюза - 3 дня;

Другие случаи рассматриваются руководителем индивидуально.

3.3 Первичная профсоюзная организация обязуется:

3.3.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение об оплате труда (Приложение № 6), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о выплатах стимулирующего характера.

Положение об оказании материальной помощи (Приложение № 7).

Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (Приложение № 8).

Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации (Приложение № 9).

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год (Приложение № 1).

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входит представитель выборного профсоюзного органа.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Свердловской области, с учетом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и РФ.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесенной должности к соответствующим профессиональным квалификационным группам, квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.1.13. При совмещении профессий (должностей) заработной платы работника за выполнение одной из них норм труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

4.1.14. Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх норм труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 4.1.13.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. Предоставлять педагогическую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим руководителям и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.2.4. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки, не менее чем за 2 месяца, в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

4.2.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохранить ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

4.2.6. Выплачивать педагогическим работникам, у которых, по не зависящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной (педагогической) работы, если оно превышает норму часов учебной (педагогической) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно доплатить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно доплатить другой педагогической работой.

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

возобновления педагогической деятельности, связанной с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;

в случае нарушения прав аттестующего педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.15. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности (и. 3.5.4. Соглашения между Министрством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 г.г.).

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Должность педагогических работников, по которым установлена квалификационная категория	1	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4 настоящего Соглашения
Учитель; Преподаватель	2	Преподаватель (независимо от места работы); социальные педагоги; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления деятельности) работы по профилю работы по основной должности); Учитель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Старший воспитатель		Воспитатель
Воспитатель		Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель		Тренер-преподаватель; Учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)

	школы искусств); музыкальный руководитель; композитор
1	Преподаватель профессиональной образовательной организации
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель образовательной организации
Преподаватель (по аналогичному профилю)	Учитель (по аналогичному профилю) образовательной организации
Преподаватель (по аналогичному профилю) образовательной организации	Учитель-логопед; Учитель-дефектолог; Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительная работы профиля работы по основной должности)

4.2.19. Устанавливать вышесказанным профессиональным организациям и образовательным организациям высшее образование в первую очередь по специальности в год окончания профессионального образования, получившим соответствующее образование в первый раз трудоустроившимся по специальности в год окончания профессионального образования, повышаемые на 50 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

Устанавливать дополнительное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска; если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного в соответствии с настоящим пунктом повышения оклада производится после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательной организации принято решение о соответствии занимаемой должности, на основании локального нормативного акта образовательной организации в пределах фонда оплаты труда устанавливается повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы

4.2.20. Означивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, в том числе работу в летских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
тарифной ставки (оклада)	тарифной ставки (оклада)	тарифной ставки (оклада)	тарифной ставки (оклада)
4 %	8 %	12 %	16 %

5.1.11. По результатам СОУТ разрабатывают мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.1.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты (специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты), сменяющихся и обесвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 77н от 1 сентября 2010 г. и согласно приложению № 12.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя.

5.1.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

5.1.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

5.1.15. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.1.17. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ). Пересматривать инструкции 1 раз в 5 лет.

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

5.1.19. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда, а также проведение административно-общественного контроля.

5.1.20. Принять локальный нормативный акт, устанавливающий систему нормирования труда, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения.

5.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

5.2.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда полномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.4. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о предоставлении частиной компенсации стоимости путёвки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

6.3.9. Оказывать содействие членам Профсоюза в получении займов для целевого использования на социальные нужды (покупку дорогостоящих товаров народного потребления, оплаты обучения в учебные заведения для работников и членов их семей и других нужд социального характера) в соответствии с «Положением о порядке предоставления целевых займов членам Профсоюза Кировской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ»

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профсоюзных организациях, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профсоюзных организациях, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и нацбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставления профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертной оценки условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчётный счёт профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

7.1.5. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документов, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

7.1.6. Предоставлять право представителю профкома участвовать совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложение по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультацию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультацию.

7.3. Первая профсоюзная организация обязана:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социальную - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социальных экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов высестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

7.3.5. Ходатайствовать перед высестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.6. Ходатайствовать перед высестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.7. Ходатайствовать перед высестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с уставными в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Доводить до сведения работников и работодателя отменные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и пенсиями подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед высестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза государственными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственными наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ РАБОТНИКОВ НА НОВЫЙ УЧЕБНЫЙ ГОД

ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) - это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) и иными федеральными законами соотношение учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели и учебного года с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию воспитанников № 145 (далее - ДОУ).

1.2. Действие Положения распространяется только на работников ДОУ, чьи должности относятся к педагогическим: воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре.

1.3. Непревышаемые Положением, или его нормы войдут в противоречие с федеральными законами Российской Федерации, то работодатель и педагогические работники применяют соответствующие нормы законодательства РФ.

1.4. Положение основано на законодательных нормативных актах Правительства России: ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, иными локальными нормативными актами организаций, трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется, правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми в соответствии с законодательством Российской Федерации, уставами органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

2.1. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная квалификационными характеристиками по должностям, трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга, работа, спортивная, творческая и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются их трудовыми договорами и должностными инструкциями.

2.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Режим 36-часовой рабочей недели воспитателям обеспечивается путем одновременной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым

Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ детский сад № 145

Н.В. Сухарникова



от 02.09.2022

перерывов (перерыв) между каждым учебным занятием, установленный для воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

2.11. Периоды времени, в течение которых ДОУ осуществляет свою деятельность, свободные для педагогических работников, ведущих педагогическую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулирующих графиками и планами работы, педагогический работник использует для повышения квалификации, самообразования, научно-методической деятельности, подготовки к занятиям т.д.

2.12. Периоды отмены образовательной деятельности для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников ДОУ. В такие периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе на основании приказа по ДОУ.

3. Определение учебной нагрузки педагогическим работникам

3.1. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ДОУ. Учебная нагрузка педагогического работника, отовариваемая в трудовом договоре, должна соответствовать требованиям законодательства РФ.

3.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

3.3. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год в центре текущего учебного года. В апреле текущего учебного года может проводиться предварительная тарификация на следующий учебный год в целях повышения качества расстановки кадров и обеспечения кадровой политики. При невыполнении по независимым от педагогического работника причинам объема установленной учебной нагрузки, уменьшение заработной платы не производится.

4. Основные обязанности педагогических работников в рабочее время

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию в полном объеме утвержденную рабочую программу;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояния их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- Во время работы во вторую половину дня воспитатель обеспечивает условия для полноценного дневного сна воспитанников;
- осуществляет работу с документацией группы, разработку комплектов и подготовку к следующему рабочему дню, готовит атрибуты, демонстрационный и раздаточный материалы образовательной деятельности, готовит консультации для родителей;
- участвует в консультациях со специалистами учреждения по плану взаимодействия;
- принимает участие в заседаниях педагогического совета ДОУ, семинарах, педагогических часах и пр.;
- готовит дидактические материалы для совершенствования развивающей предметно-пространственной среды группы и ДОУ;
- обеспечивает выход воспитанников на вечернюю прогулку в соответствии с режимом дня;
- обеспечивает организацию и проведение игровой, познавательной, исследовательской, оздоровительной деятельности воспитанников на прогулке (все составляющие части прогулки), их безопасность;
- обеспечивает воспитание культурно-гигиенических навыков при приеме пищи воспитанниками в режиме дня, выдачу и доведение до воспитанников нормы бланда;
- организует консультативную работу с родителями по индивидуальному развитию ребенка, динамике его развития, организует просветительскую работу по привитию педагогической культуры родителям;
- обеспечивает индивидуальную работу с воспитанниками по всем направлениям деятельности, в соответствии с календарным планированием.

5.3. Для воспитателей введен суммированный учет рабочего времени, с отчетным периодом 1 месяц. Режим работы воспитателей, работающих на 1 ставку заработной платы при режиме 36-часовой рабочей неделе, распределяется следующим образом: ежедневно с 7.30-18.00. Режим работы воспитателя фиксируется в трудовом договоре, при изменении режима работы – в дополнительном соглашении к трудовому договору.

6. Права педагогических работников

- свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании; право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих программ;

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

7. Ответственность педагогических работников

7.1. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных пунктом 2 и 4 настоящего положения, учитывается при прохождении ими аттестации.

Утверждено:
Заведующий МАДОУ -
детского сада № 145



2020 г.

Сухаринкова И.В.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ - ДЕТСКОГО САДА № 145**

Принято:

на общем собрании работников МАДОУ - детского сада № 145
Протокол № 23 от «09» 09 2020 г.

Согласовано:

с профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации
МАДОУ-детского сада № 145

Председатель:

Шульц / Ковалева Елена Я.И.
Протокол № 23 от «09» 09 2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными, областными законами и иными нормативными правовыми актами (города, района), содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ 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 ТК РФ, иными федеральными законами, муниципальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

локальная образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана;

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;¹

представитель работодателя - руководитель дошкольной образовательной организации или уполномоченные им лица в соответствии с п.1, ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации» ТК РФ;

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

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

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

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.²

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

1

¹ Перечень должностей педагогических работников предусмотрен в подпункте 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013г. №678.

² Коллективным договором образовательного учреждения может быть предусмотрен иной порядок принятия локальных нормативных актов - по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования порабощающим основанием, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергшиеся или подвергнутся уголовному преследованию (далее - **справка** - уголовно-правового характера). При наличии судимости за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по реабилитирующим основаниям, **могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних по решению комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав**, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности (ст. ст. 331, 351.1 ТК РФ);

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9.1. Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, по направлению работодателя проходят медицинский осмотр и предоставляют личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

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

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации»).

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

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

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами 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.⁴

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, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствовать профессиональным стандартам 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).

2.1.16. 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, переводом, основаниями и причинами расторжения договора с работниками, а также постоянных переводов, оснований и причин расторжения договора с работниками, а также включать в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, Пенсционный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения в Пенсционный фонд России отвечают за ведение и предоставление в Пенсционный фонд 2.1.17. С 1 января 2020 года в электронном виде ведутся и предоставляются в другие необходимые сведения.

2.1.18. Работники, которые отвечают за ведение и предоставление в Пенсционный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом заведующего. Указанные в приказе работники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

2.1.19. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсционный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

2.1.20. Работодатель обязан предоставлять работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника: на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя);
- Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

4 См. постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках», постановление Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»;

5 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».

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

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

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

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

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 условий 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. 72.1, 72.2 ТК РФ).

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

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

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

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

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

2.4.6. 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 удерживается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу и происходит, согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

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 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

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

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

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

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

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

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

2.4.12. Трудовой договор с работником образовательного учреждения прекращается вследствие прекращения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. 13, ч. 1, ст. 83 ТК РФ – пункт 10 ст. 77 ТК РФ), а именно возникновения установленных ТК РФ, иными федеральными законами и исключаются возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Трудовой договор с работником образовательного учреждения прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ (аб. 6, ч. 1, ст. 84 ТК РФ – пункт 11 ст. 77 ТК РФ), а именно правил его заключения в нарушение установленных ТК РФ, иными федеральными законами ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

В силу общего ограничения на занятие любой трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним, работодатель при наличии таких

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Работник имеет право:

- 3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- 3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов и участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективными договорами и коллективных формах;
- 3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективных формах;
- 3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.15. пользоваться иными правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

6

К одиноким матерям относится женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (должных или усыновленных); то есть воспитывающая их без отца, в частности в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях, когда женщина одна воспитывает ребенка.

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности, проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.4.6. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению и за счет средств работодателя;

3.4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.8. 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 ТК РФ, иными федеральными законами;

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

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

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

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

3.6. 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 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, соглашения и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

3.6.10. знакомить работников под роспись с коллективным договором, а также с положениями и изменениями в него;

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

В соответствии с п.1, ст. 12 Федерального закона от 23.02.2013г № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» для предотвращения воздействия окружающего табачного дыма на здоровье человека запрещается курение табака на территории и в помещениях, предназначенных для оказания образовательных услуг.

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.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждений в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:
Курить табак, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества; хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:
изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
отменять, укладывать или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемён) между ними;
уделять обучающимся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

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

3.7.6. 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.
3.7.5. 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 (ст. 236 ТК РФ).
Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, дидактической и консультативной помощи руководителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидиальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в конкурсной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

4.1.6. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом выполнения индивидиальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидиальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

4.1.7. В дошкольных образовательных организациях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, либо выполнении работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка дошкольной образовательной организации, а также ее локальными нормативными актами.

4.1.8. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководителей работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: 40 часов в неделю.

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню (полный перечень содержится в ст. 112 ТК РФ), уменьшается на один час.

4.1.11. 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.

выходные дни (ежедневный непрерывный отдых);
нерабочие праздничные дни;

4.3.2. Перерывы в рабочее время педагогических работников, не связанные с отпуском 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 учреждением обеспечивается возможность приема пищи и 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 до 13.00.

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

4.3.5. Одному из родителей (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).

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

б) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем; а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.3.7. Педагогическим работникам учреждением предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный

дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: три календарных дня.¹⁷
15 В соответствии со ст. 108 ТК РФ первая для приема пищи должен быть продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Но по согласованию и внесению в коллективный договор можно включить в рабочее время для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно.¹⁶
16 Продолжительность ежегодного удлиненного отпуска определяется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"¹⁷

17 Продолжительность ежегодного дополнительного удлиненного 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. Оплата таких отпусков производится в пределах фонда оплаты труда.

заменимы часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.3.13. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

Если работник 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. Отпуск 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. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

У. ПОЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений¹⁸:

- Оъявление благодарности;
 - Премирование;
 - Награждение ценным подарком;
 - Награждение почетной грамотой;
 - Представление к званию лучшего по профессии.
- 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).

18 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, а также их виды определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка).

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

6.6. Дисциплинарное возмещение 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 возмещение не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанных сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

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

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

6.10. Дисциплинарное возмещение может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VII. Организация работы работников образовательной организации в каникулярный период, в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности) организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) и в случаях временного перехода на реализацию образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения

7.1. Периоды каникулярного времени, периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности) организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий) являются рабочим временем работников из числа ВВП и ОП в каникулярные периоды и режим рабочего времени ВВП и ОП.

7.2. На каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий уточняется режим рабочего времени ВВП и ОП.

7.3. Работники из числа ВВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При привлечении работников из числа ВВП и ОП к данным работам работодатель обязан соблюдать правила нормирования труда.

7.4. Осуществление образовательной организацией образовательной деятельности с применением электронных технологий и дистанционных образовательных технологий производится в порядке, установленном действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

профессий и должностей на право получения дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, согласно ст. 119 ТК РФ

СПИСОК

Приложение 3

Наименование профессии	Заведующий
Заведующий	З
Заместитель заведующего по АХЧ	З
Заместитель заведующего по ВМП	З
Продолжительность дополнительного отпуска	

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий

№ 145

Н.В. Сухарникова



О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО 1 ГОДА

ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам в соответствии с п. 5 ст. 55, п. 5 ст. 47 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ, 1.2. Действие данного Положения распространяется на работников МАДОУ - детского сада № 145.

1.3. Педагогические работники образования имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

1.4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска

1.5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска

2.1. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск засчитывается:

- фактически проработанное время; - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

3.1. Основанием для предоставления длительного отпуска являются письменные заявления работника, которое он подает администрации образовательного учреждения не менее чем за два месяца до начала отпуска. В заявлениях указывается продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска. Администрация образовательного учреждения обязана рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение семи рабочих дней со дня получения заявления работника. По согласению сторон время выхода в отпуск может быть изменено. Длительный отпуск, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Минобразования России.

3.2. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.

3.3. На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске руководитель учреждения вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

ГРАФИК СМЕННОСТИ

1. График сменности воспитателей:
I смена: с 7ч. 30м. до 13ч. 15м.
II смена: с 13ч. 00м. до 18ч. 00м.

2. График сменности работников пищеблока:
I смена: с 6ч. 00м. до 14ч. 00м.
II смена: с 9ч. 00м. до 18ч. 00м.



УТВЕРЖАЮ:

Сухарникова Н.В.

МАЛОУ-детский сад № 145

20 20

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников общеобразовательного учреждения муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «МАЛОУ-детский сад № 145» по физическому развитию воспитанников № 145

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников общеобразовательного учреждения Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию воспитанников № 145 (далее – МАЛОУ) (далее – МАЛОУ) разработано в соответствии с Распоряжением Департамента образования Администрации города Екатеринбурга от 18.10.2019 года № 2518/46/36 об утверждении «Порядка исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия Учредителя осуществляются Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга в отношении города Екатеринбурга, Уставом МАЛОУ-детский сад № 145 устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

1.2. Заработная плата каждого работника образовательного учреждения МАЛОУ-детский сад № 145 устанавливается в соответствии с действующими нормативными актами МАЛОУ.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАЛОУ устанавливаются работодателем на основании действующего Положения в трудовом договоре.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышений к окладам, выплата компенсационного характера и выплата стимулирующего характера (устанавливаемых на определенных сроках выплат по итогам работы за определенный период в соответствии с действующим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. При определении размера оплаты труда работников МАЛОУ учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, наличие квалификации соответствующей категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

оплата труда

1.7.

Заработная плата работников МАЛОУ определяется размерами не ограничивается.

1.8.

Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

4.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

Квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре:		Музыкальный руководитель:		Воспитатель:		Педагог-психолог:	
	свыше 16155 руб. (не имеющий категории);	свыше 16971 руб. (не имеющий категории);	свыше 16155 руб. (не имеющий категории);	свыше 16971 руб. (не имеющий категории);	свыше 17507 руб. (не имеющий категории);	свыше 18391 руб. (не имеющий категории);	свыше 17507 руб. (не имеющий категории);	свыше 18391 руб. (не имеющий категории);
1	16155	16971	16155	16971	17507	18391	17507	18391
	17787	17787	18195	17787	19276	18391	19276	19276
2	18195	17787	18195	17787	19276	18391	19276	19276
	19718	19718	19718	19718	20382	19718	20382	20382
3	19718	19718	19718	19718	20382	19718	20382	20382
	20382	20382	20382	20382	20382	20382	20382	20382
4	20382	20382	20382	20382	20382	20382	20382	20382
	20382	20382	20382	20382	20382	20382	20382	20382

4. Оплата труда педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

3.2. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

4.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, инновационная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная программами (должностными) обязанностями и (или) инновационным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная программами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивно-творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом ОУ с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5. Оплата труда служащих

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеправовых должностей руководителей, специалистов и служащих».

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) служащих МАДЮУ устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа "Первое уровня"	делопроизводитель	7274
Профессиональная квалификационная группа "Общеправовые должности служащих третьего уровня"	специалист по охране труда и технике безопасности;	10213
Уровень I квалификационный		
Уровень II квалификационный		

5.3. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

6. Оплата труда руководителей подразделений и их заместителей

6.1. Размеры должностных окладов руководителей подразделений:

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей подразделений	заведующий производством (шеф-повар)	12223
Уровень I квалификационный		
Уровень II квалификационный		

6.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителей подразделений устанавливаются работникам на 10 - 70 % ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений (при наличии).

6.3. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений и их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

7. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

7.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеправовых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеправовых профессий рабочих».

8. Оплата труда заместителей руководителей МАДЮУ

8.1. Оплата труда заместителей руководителей МАДЮУ:

- 1) оклады (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

8.2. Оклады (должностной оклад) заместителей руководителей МАДЮУ:

Заместитель заведующего по ВМР	43% от оклада руководителя
Заместитель заведующего по АХЧ	43% от оклада руководителя

8.3. При занятии заместителями руководителей МАДЮУ педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

8.4. Для заместителей руководителей устанавливаются выплаты компенсационного и выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

9. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

9.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или абсолютному размеру.

9.2. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

9.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

9.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается на основании проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель МАДЮУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Таблица распределения доплат по классам условий труда Минтруда РФ.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%

Случае истечения срока действия СОУТ указанная выплата сохраняется работникам до проведения очередной СОУТ.

9.5. Всем работникам МАДЮУ выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Советов Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦИК от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

9.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительных работ по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер оплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

9.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг (платные образовательные услуги), ОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности с оплатой труда на условиях, установленных настоящим Положением.

10. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

10.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направляемых на оплату труда работников.

10.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направляемые на стимулирование качественного результату труда, поощрение за выполнение работ, стимулирование к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

10.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

10.5. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.10.4, устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих основных условий:

успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствии с периодом;

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

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

10.6. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

10.7. Показатели (критерии) оценки эффективности труда в целях премирования:

(Примечание: Конкретные показатели (критерии) устанавливаются каждым учреждением самостоятельным. Конкретные показатели директора и т.д.)
должности (учитель, заместитель директора и т.д.) и т.д. для категорный персонал (педагогические работники, специалист, учебно-воспитательный персонал и т.д.).

1) Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

за (см. Приложение 1,2,3,4,5)

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена по одному или нескольким основаниям.

2) Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается сроком на 1 год.

- за учебную степень кандидата (доктора наук) или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), если учебная степень, почетное звание связано с направлением деятельности (должностью, профессией, выполняемой работой) работника;

за учебную степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

за учебную степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Профессор", - в размере 50 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (см. Приложение 1,2,3,4,5);

3) Премия по итогам работы за период выплачивается с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в течение предыдущего квартала.

Премия по итогам работы может выплачиваться за (см. Приложение 1,2,3,4,5)

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником на очередной учебный год каждому работнику индивидуально определяется перечень показателей эффективности его деятельности. За выполнение установленных показателей эффективности деятельности в течение квартала работнику выплачивается премия в следующем квартале. Размер премиальной выплаты определяется суммой выплат по установленным данным работнику критериям в случае их достижения.

отпущен;

- 3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;
- 4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющихся с работы по собственному желанию из организации или органа власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переводом в связи с увольнением с военной службы (службы);
- 5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для поездки по направлению службы занятости;
- 6) призван на военную службу или направленные на замену свою ее альтернативную гражданскую службу;
- 7) направление в очную аспирантуру по профилю для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- 8) предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находившимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.
10. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения стажа для установления страховых пенсий».

11. Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

- 1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;
- 2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;
- 3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетов, советов), профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах; на руководящих и других должностях специалистов Дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социальнo-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по профилю работы, предоставляется руководителю мунципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников мунципального учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

13. Работникам мунципальных учреждений, имеющим стаж работы (выслугу лет) в мунципальных учреждениях, по решению руководителя мунципального учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

14. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, исчисляется в следующих размерах:

1. педагогические работники, административный состав 100 рублей – 1 год.
 2. не педагогические работники 50 рублей – 1 год.
 3. не педагогические работники, получающие пенсию (по выслуге лет или пенсии по старости) 25 рублей – 1 год.
- Доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников мунципальных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых мунципальными учреждениями на оплату труда работников.

Утверждено:
 Заведующий МАДОУ -
 детского сада № 145
 Сухарникова Н.В.
 2020 г.



Согласовано:
 с профсоюзным комитетом первичной
 профсоюзной организации
 МАДОУ-детского сада № 145
 Прислать:
 Шк. / Прошляева Ш. И.
 Протокол № 23 от «05» 09.2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
 ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ
 МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
 ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
 УЧРЕЖДЕНИЯ - ДЕТСКОГО САДА № 145**

Принято:
 на общем собрании работников МАДОУ - детского сада № 145
 Протокол № 23 от «05» 09.2020 г.

4.1. В случае предоставления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации с целью получения материальной помощи, работник несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

4. Заключительные положения

3.4. Выплата материальной помощи оформляется приказом заведующего.
3.5. Выплата материальной помощи производится заявителю лично.
В исключительных случаях заявители могут доверить получение материальной помощи доверенному лицу, оформив ему в установленном порядке доверенность.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
детский сад № 145
Н.В. Сухарникова



Положение о порядке формирования и расходования средств от приносящей доход деятельности

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано:
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;
- Постановлением Правительства РФ от 15.08.2013 N 706 « Об утверждении правил оказания платных образовательных услуг»
- Приказом Министерства просвещения РФ от 9 ноября 2018г. № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам;
- Письмом Минобр науки РФ от 11.12.2006 г., №06-1844 «О примерных требованиях к программам дополнительного образования детей»;

- «Санитарно - эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» (СанПиН) 2.4.1.3049-13 (Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15 мая 2013 г. N 26 г. Москва "Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» (СанПиН) 2.4.1.3049-13 (Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15 мая 2013 г. N 26 г. Москва "Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций»).

- Уставом и правовыми актами ДОУ.

1.2. Источником формирования имущества муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию воспитанников № 145 (далее Организация), в том числе финансовых ресурсов, наряду с бюджетными субсидиями, являются: доходы от выполненных работ, оказанных услуг, реализации продукции при осуществлении приносящей доход деятельности, разрешенной Уставом Организации; добровольные имущественные взносы и пожертвования; другие, не запрещенные законодательством РФ, поступления.

1.3. Организация вправе осуществлять приносящую доход деятельность в соответствии с Уставом. Доходы, полученные от приносящей доход деятельности и приобретенное за счет этих средств имущество, поступают в самостоятельное распоряжение Организации и используются Организацией только на цели, определенные Уставом.

1.4. Имущество, приобретенное за счет доходов от приносящей доход деятельности, является собственностью муниципального образования «Город Екатеринбург» и может быть изъято Департаментом только при реорганизации или ликвидации Организации.

- Прочие расходы;

- Величение стоимости основных средств;

- Величение стоимости материальных запасов;

3.6. Данное распределение является примерным.

3.7. Стоимость образовательных услуг может меняться не чаще одного раза в квартал в зависимости от уровня инфляции.

3.8. Организация вправе привлекать специалистов для оказания платных образовательных услуг и осуществлять оплату труда на договорной основе.

3.9. Оплата за платные образовательные услуги может производиться только в безналичном порядке.

Расчеты производятся через банки, по квитанции со штрих-кодом установленного образца на лицевой счет Организации.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
МАДОУ - детский сад № 145
И.В. Сухарникова
от 9.09.2022



ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по распределению стимулирующих выплат и премий

1. Общие положения

1.1. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и премий в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию воспитанников № 145 (далее - МАДОУ детский сад № 145) создается в целях распределения средств, направляемых на стимулирование работников МАДОУ - детский сад № 145, по качественным показателям деятельности.

1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется законодательством, нормативными и распорядительными актами федерального, регионального и муниципального уровней, Уставом МАДОУ - детский сад № 145, локальными актами учреждения, а также настоящим положением.

II. Компетенция Комиссии

2.1. Формирование и своевременная корректировка, в соответствии с актуальными потребностями МАДОУ - детский сад № 145, перечня критериев для определения выплат стимулирующего характера работникам.

2.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ Детский сад в соответствии с утвержденными качественными показателями эффективности их деятельности.

2.3. Для реализации своих основных компетенций Комиссия имеет право запрашивать и получать в установленном порядке необходимую информацию от администрации и МАДОУ - детский сад № 145

2.4. Решения Комиссии, принятые в установленном порядке и в пределах ее компетенции оформляются протоколом.

III. Состав и формирование Комиссии

3.1. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат и премий утверждается приказом заведующего. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива. В состав комиссии вводятся представители трудового коллектива (уполномоченные представители профсоюзной организации), члены общественного органа управления Совета педагогов МАДОУ - детский сад № 145, члены администрации в равных долях.

3.2. На первом заседании комиссии избирается председатель комиссии, секретарь комиссии. Председатель комиссии организует и планирует ее работу, председательствует на заседаниях комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

3.3. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель, который утверждается решением Комиссии.

С момента утверждения оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результатов его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Аппелиция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматриваются.

5.11. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 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.

5.12. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

5.13. После принятия решения Комиссии МАДОУ - детский сад № 145 и утверждения оценочных листов издается приказ руководителя МАДОУ - детский сад об утверждении размеров стимулирующих выплат и премии по результатам работы работника на соответствующий период.

VI. Права и обязанности членов комиссии

6.1. Члены комиссии имеют право:

6.1.1. Участвовать в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания комиссии;

6.1.2. Инициировать проведение заседания Комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции Комиссии;

6.2. Член комиссии обязан принимать участие в работе Комиссии, действовать при этом исходя из принципов добросовестности и здравомыслия.

6.3. Член комиссии может быть выведен из состава в следующих случаях:

- по его желанию, выраженному в письменной форме;

- при изменении членом комиссии места работы или должности. На основании протокола заседания Комиссии с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии.

6.4. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из её состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

профессий и должностей на право получения дополнительного отпуска за вредные условия труда разработан в соответствии со статьей 117 ТК РФ

СПИСОК

Приложение 10

Наименование профессии	Повар
Продолжительность дополнительного отпуска с вредными условиями труда календарные дни	7

Приложение II

СПИСОК профессий и должностей на право получения доплат за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ)

Наименование профессии	Размер оплаты
Повар	500 рублей
Шеф-повар	500 рублей
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	500 рублей
Помощник повара	500 рублей

Согласовано:
 с профсоюзным комитетом первичной
 профсоюзной организации
 МАДОУ-детский сад № 145
 Председатель: *Шульга* /Комаровских Н.И.
 Протокол № 88 от «09» 09 2020 г.

Втверждено:
 Савельюцкий МАДОУ-
 детский сад № 145
 Гухарникова Н.В.
 Приказ № 80
 от «09» 09 2020 г.



Перечень
 профессий и должностей работников
 МАДОУ - детского сада № 145, имеющих право на обеспечение
 специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты,
 а также мощными и обезвреживающими средствами

Принято:
 на общем собрании работников МАДОУ - детский сад № 145
 Протокол № 83 от «09» 09 2020 г.

№	Наименование е профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основание
1	Воспитатель	Халат	1 шт.	СанПин 2.4.1.3049-13
2		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	<p>п. 23 Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г. № 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 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н</p> <p>1 шт. на два года</p> <p>1 шт. для защиты от воды или костюм для защиты от воды</p> <p>Зимой дополнительно: Куртка для защиты от общих производственных и загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Ботинки кожаные утепленные или сапоги кожаные утепленные, резиновым низом или валенки с утепленным низом</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>3 пары на 1 год</p> <p>2</p> <p>Комплекта на 1 год</p> <p>Белье нательное</p> <p>Утепленное</p> <p>Льворник</p>
		Фартук из полимерных материалов	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подскоком	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Плаш для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 шт. на два года <p>Примечание подпункт ж) приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н</p>	
		Куртка для защиты от общих производственных и загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на два года	
		Ботинки кожаные утепленные или сапоги кожаные утепленные, резиновым низом или валенки с утепленным низом	1 пара на 2,5 года	
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на 1 год	
		Белье нательное	2	
		Комплекта на 1 год	2	
3	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных и загрязнений и механических воздействий	1 шт.	<p>п. 32 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н</p> <p>Примечание подпункт б) приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н</p>

№	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (должности)	Наименование специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (пары, комплекты)	Основание
7	Машинист по стирке белья и ремонт спецодежды	<p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> ообщих защиты от Костюм для защиты от ообщих производственных загрязнений механических воздействий</p>	<p>п. 115 приложения к приказу Министрства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н</p>
8	Рабочий по комплексном у обслуживани ю зданий и ремонту сооружений	<p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником Лерчатки с полимерным покрытием Лерчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>п. 135 приложения к приказу Министрства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н</p>
		<p>1 пара</p>	

№	Наименование е профессии (должности)	Наименование специальной обуви и специальной одежды, других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основание
12	Грузчик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий</p> <p>Лерчатки с полимерным покрытием</p> <p>Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды</p> <p>Зимой Дополнительно: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Ботинки кожаные утепленные или сапоги кожаные утепленные, или валенки с резинovým низом</p> <p>Головной убор утепленный 1 шт. на 2 года</p> <p>Лерчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющим вкладышами</p> <p>Белье нательное утепленное 2 комплекта на 1 год</p>	<p>1 шт. на 1 пар</p> <p>1 шт. на 1 год</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 шт. на 2 года</p>	<p>Пункт 21 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н</p> <p>Примечание подпункт ж) приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н</p> <p>Примечание подпункт б) приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н</p>

Перечень
 профессий и должностей работников
 МАДОУ - детского сада № 145, имеющих право на обеспечение
 моющими и обезвреживающими средствами
 Выдача предусмотрена типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)
 обезвреживающих средств (утв. Приказом Министрства здравоохранения и социального
 развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н)

№	Виды смывающих и обезвреживающих средств (или)	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 жаливших насекомых	200 мл	п. 6	Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений
2	Очищающие средства: Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легко-сбываемыми загрязнителями	200 г мыло туалетное или 250 г жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	п. 7	Младший воспитатель Уборщик помещений Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений
3	Резиновые, восстанавливающие, восстанавливающие средства: Кремы, эмульсии	Работы с водой, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл	п. 10	Младший воспитатель Уборщик служебных помещений

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575825

Владелец Сухарникова Наталья Витальевна

Действителен с 25.02.2021 по 25.02.2022