

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 12
города Ярцева Смоленской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2023 – 2026 ГГ.

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ

ОСЗН в Ярцевском районе

Зарегистрировано « 02 » июля 2023 __., рег. № 2

Начальник отдела

(должность руководителя)



(подпись)

С.А. Головенкова

(инициалы, фамилия)

Письменное мотивированное
мнение профкома учтено
Председатель профкома:
М.М. Казаченок
«28» 02 2023 г.

Принято на общем собрании
работников Учреждения МБДОУ
детского сада № 12

Протокол № 3
от «21» 02 2023 г.

Заведующий МБДОУ
детским садом № 12

Глас Ольга Александровна
«01» 03 2023г.

тел.: 5-38-39



Коллективный договор
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада №12 г. Ярцева Смоленской области
на 2023-2026 гг.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 12 (далее по тексту - Образовательное учреждение; далее - ОУ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя - заведующий ОУ (далее по тексту - Администрация) и представитель работников - первичная профсоюзная организация ОУ (далее по тексту - Профсоюз).

1.3. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в Образовательном учреждении.

Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и коллективным договором.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации ОУ, могут на собрании трудового коллектива уполномочить профком представлять их интересы по данному коллективному договору.

1.4. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных социально-экономических условий, льгот работникам по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления ОУ и максимального социального и материального благополучия работников.

1.5. Стороны признают, что уровень экономического развития ОУ и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.6. Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, оплату труда и материальное стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.7. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем всех работников ОУ при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.8. Администрация признаёт, что Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора, соглашения (ст.370 ТК РФ).

1.9. Администрация признаёт право профсоюзных инспекторов труда в установленном порядке беспрепятственно проводить проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о Профессиональных союзах, выполнения условий коллективного договора, соглашения (ст.370 ТК РФ).

1.10. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей ОУ, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.11. Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие компетенцию представителей профсоюзной организации при ведении, заключении и изменении коллективного договора.

1.12. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования при принятии локальных нормативных актов Администрация согласовывает (учитывает мотивированное мнение) с Профсоюзом данный локальный акт (ст. 8 ТК РФ; ст. 30, П.3 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»),

1.13. Администрация принимает решения с учётом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.371 ТК РФ).

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договорённости. Принятые сторонами изменения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.15. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

II. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ, КОМПЕНСАЦИЙ

2.1. Администрация:

2.1.1. Заработную плату работнику устанавливает трудовым договором в соответствии с действующей у Администрации тарифной системой оплаты труда с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учётом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций

Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения Профсоюза.

Тарифная система оплаты труда включает размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования,, которые устанавливаются настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами,, содержащими нормы трудового права.

Устанавливает минимальную заработную плату в размере не ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным Соглашением на основании статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Создаёт условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании ОУ.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, в том числе Положение об оплате труда работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, Администрация принимает по согласованию с Профсоюзом. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза образовательного учреждения.

Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, соглашением, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

2.1.2. Производит выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (*21 и 6 числа каждого месяца*). Выплата заработной платы за первую половину месяца производится работникам за отработанное время.

2.1.3. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц безналичным перечислением на банковскую пластиковую карту.

2.1.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплату заработной платы производит накануне этого дня.

2.1.5. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

2.1.6. Удержания из заработной платы работника производит только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и

иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

2.1.7. Администрация при выплате заработной платы обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

2.1.8. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, Положением о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящих компенсационный и стимулирующий характер, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 149 ТК РФ):

- При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

- При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой работы.

- При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается работодателем по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей воспитанников является сверхурочной работой.

- Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в случае, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего

времени, и в тройном размере, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

- Оплата труда за работу в ночное время производится в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы). Правительством РФ установлено ночное время с 22.00 часов до 06.00 часов.

- При неисполнении работником трудовых (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

- При неисполнении трудовых (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

- При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы.

- Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

- Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, (должностного оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя.

- Время простоя по вине работника не оплачивается.

- В случаях, когда размер оплаты труда работников зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- ^ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- > при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- ^ при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- > при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- > при присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

2.1.9. Устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 1 июня каждого года, знакомит с ней работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой (в тарификационных списках) знакомит работника в сентябре под личную подпись.

2.1.10. Устанавливает педагогическим работникам в трудовом договоре размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю без учёта компенсационных и стимулирующих выплат:

- педагогическим работникам с установленной продолжительностью рабочего времени 30 или 36 часов в неделю под фиксированными размерами оплаты труда следует понимать размеры оплаты должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц без учёта компенсационных и стимулирующих выплат;

- педагогическим работникам с установленной продолжительностью рабочего времени 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю под фиксированными размерами оплаты труда следует понимать размеры оплаты за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы) в неделю без учёта компенсационных и стимулирующих выплат. Ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа в неделю, являющиеся нормированной частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учётом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

2.1.11. Педагогическим работникам сохраняется оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной им в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 г. № 276 при выполнении ими работы в следующих случаях:

- 1) при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации;
- 2) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- 3) при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы,

профили работы в случаях, обозначенных в вышеуказанном приказе Минобрнауки России.

2.1.12. Устанавливает педагогическую нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия работника в форме заявления. Уведомляет педагогического работника под личную подпись о том, что работа без выполнения нормы часов рабочего времени (ставки) не включается в специальный стаж, необходимый для назначения ему досрочной трудовой пенсии по старости.

2.1.13. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических работников. Тарификационная комиссия тарифицирует вновь принятых работников, уточняет условия оплаты труда педагогов в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях трудового договора. В состав тарификационной комиссии должен быть включён представитель выборного органа работников (ст. 143 ТК РФ).

2.1.14. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

2.1.15. Производит компенсационные выплаты (надбавки и доплаты), стимулирующие выплаты, а также материальную помощь педагогическим работникам, администрации, техническому персоналу в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящих компенсационный и стимулирующий характер, действующем в образовательной организации, с учетом мотивированного мнения Профсоюза за фактически отработанное время. Компенсационные и стимулирующие выплаты осуществляются в дни выплаты заработной платы.

Устанавливает доплаты педагогическим и иным работникам, непосредственно связанным с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру за увеличением объёма работ при фактической наполняемости дошкольных групп исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося (воспитанника), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях или дошкольных образовательных организациях (при установлении доплат, списочный состав групп не учитывается).

Помимо установленных в трудовых договорах фиксированных размеров оплаты труда, работникам предусматриваются размеры и условия дополнительных выплат за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии со ст. 602, 151 ТК РФ, а также доплаты с законодательно установленным размером: доплата за работу в выходные и праздники, доплата за сверхурочную работу в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным

ставкам (окладам), носящих компенсационный и стимулирующий характер работникам

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников ОУ устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящих компенсационный и стимулирующий характер. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику и не допускать двойных толкований;
- прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Создаёт комиссию по установлению компенсационных и стимулирующих выплат работникам, ежегодно утверждает её состав, является председателем этой комиссии.

2.1.16. Устанавливает с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Устанавливает конкретные размеры повышенной оплаты труда до 12% для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценке условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (ст. 147 ТК РФ).

2.1.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Перечень работников, организаций, периодов введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении при которых не допускается приостановление работы обозначен в статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.18. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории

независимо от преподаваемого предмета; а работников по должностям, которых применяется наименование «старший» (старший воспитатель, старший педагог дополнительного образования, старший методист, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

2.1.19. Оплачивает командировочные расходы в размерах, установленных Правительством РФ от 13.10.2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» в редакции от 29 июля 2015г.

2.2. Профсоюз:

2.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии ОУ, согласовывает тарификационные списки.

2.2.2. В соответствии со статьёй 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- за наличием в ОУ Положения об оплате труда, материальном стимулировании, доплатах, надбавках и иных локальных нормативных актов, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, соответствующих приказов, принятых с учётом мнения первичной профсоюзной организации;
- правильностью установления окладов и тарификационных ставок; своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- правильностью распределения бюджетных средств на оплату труда, в том числе распределения бюджетных средств на премирование работников.

2.2.3. Принимает участие в разработке Положения о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящим компенсационный и стимулирующий характер, расходования сложившегося фонда экономии заработной платы и осуществляет контроль за правильностью его применения.

2.2.4. Совместно с Администрацией совершенствует показатели и критерии оценки качества работы работников для определения стимулирующих выплат.

2.2.5. Принимает участие в работе комиссии по установлению доплат, надбавок, стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения (организации).

2.2.6. Для членов Профсоюза из средств профсоюзного бюджета устанавливает единовременную выплату до 25 % от должностного оклада при награждении Почетной грамотой профсоюза работников народного образования и науки РФ.

2.2.7. Из средств профсоюзного бюджета оказывает материальную помощь членам профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

2.2.8. Из средств профсоюзного бюджета премирует членов профсоюза за активную работу в профсоюзе, к юбилейным датам, за успехи в труде в размере до 15 % от должностного оклада.

III. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Администрация:

3.1.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников. Приём на работу производит только на основании заключённого трудового договора (эффективного контракта). Помимо основных условий содержания трудового договора, в трудовой договор включает права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из настоящего коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, других локальных актов.

Право на занятие педагогической деятельностью определяется ст. 46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». К педагогической деятельности не допускаются лица:

- Лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- Имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- Имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- Признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- Имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обеспечения с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим

основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (ст.351.1 Трудового кодекса РФ).

При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет руководителю ОУ документы, указанные в статье 65 Трудового кодекса РФ.

Администрация несёт ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников.

3.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- должностными обязанностями;
- уставом образовательного учреждения;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- положением о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящим компенсационный и стимулирующий характер;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

В трудовом договоре должны быть указаны: трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), условия для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, компенсационные выплаты при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда (порядок осуществления выплат устанавливается в соответствии с положением о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящим компенсационный и

стимулирующий характер), условия труда и отдыха, условия труда на рабочем месте и др. в соответствии со ст.57 ТК РФ.

Наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах.

В случаях, если наименования должностей, профессий, специальностей содержатся и в квалификационных справочниках, и в профессиональных стандартах, то работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт использовать.

3.1.4. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

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

3.1.5. Трудовая книжка установленного образца является основным документом трудовой деятельности и трудового стажа работника. Администрация производит запись в трудовые книжки в соответствии с требованиями:

- Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках» и Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития № 69 от 10.10.2003;

- "Квалификационных характеристик должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761 н.;

- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

- соответствующих положений профессиональных стандартов.

3.1.6. Своевременно вносит в трудовые книжки работников запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2).

3.1.7. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причин отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

3.1.8. Перевод работников на другую работу осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72-73 Трудового кодекса РФ.

3.1.9. В случае необходимости, изменения определённые сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, производит в порядке, предусмотренном статьёй 74 Трудового кодекса РФ и оформляет дополнительным соглашением к Трудовому договору. Обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьёй 74 Трудового кодекса РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с настоящим коллективным договором.

3.1.10. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;
- молодым специалистам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лицам, приглашённым на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.1.11. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) работника по его вине заработная плата работнику не начисляется.

3.1.12. Общие основания прекращения трудового договора конкретизированы в статье 77 Трудового кодекса.

3.1.13. При расторжении трудового договора Администрация выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка в случаях:

- отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказа работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора.

Выплата работнику выходного пособия, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме не производится в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

3.1.14. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников ОУ (ст. 81 п.2 ТК РФ) Администрация:

- издаёт приказ о сокращении численности или штата работников с указанием должностей и количеством сокращаемых работников по каждой должности с приложением документов, послуживших обоснованием необходимости проведения сокращения;
- администрация в письменной форме извещает об этом Профсоюз, направляет соответствующее уведомление в органы службы занятости;
- при необходимости, специальным приказом создаёт комиссию по проведению процедуры сокращения работников, определению преимущественного права на оставление на работе в соответствии со статьёй 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставления на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также:
 - лица предпенсионного возраста;
 - одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
 - отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- не позднее, чем за два месяца до даты сокращения уведомляет в письменной форме работника о предполагаемом сокращении под подпись, предлагает вакантные должности. Предложение вакансий действует не только в день выдачи уведомления, но и в течение всего срока предупреждения. При согласии на перевод издаётся приказ о переводе работника на другую должность. Отказ работника от предложенных вакансий фиксируется письменно с указанием даты и личной подписи работника;

- по истечении двух месяцев после вручения уведомления, подлежащий увольнению по сокращению численности или штата работник увольняется с занесением соответствующей записи в трудовую книжку;
- увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

3.1.15. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ производит с учётом мотивированного мнения Профсоюза.

3.1.16. Прекращение трудового договора с работником оформляет приказом. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под личную подпись.

В день прекращения трудового договора Администрация обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со статьёй 140 ТК РФ.

По письменному заявлению работника Администрация обязана выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

3.1.17. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора работодатель производит в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

3.1.18. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) ОУ не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.1.19. Работодатель при увольнении работника оплачивает ему все не использованные к этому моменту отпуска в полном объёме.

3.2. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

3.2.1. На трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работником являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, регулируются иностранным правом.

3.2.2. При приёме на работу иностранного гражданина или лица без гражданства, наряду с документами, предусмотренными статьёй 65 ТК РФ, поступающий на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляет работодателю документы в соответствии со статьёй 327 ТК РФ. Трудовой договор оформляется только с совершеннолетним мигрантом.

Иностранцы граждане	Документ, подтверждающий законное нахождение в РФ	Разрешение на работу в РФ иностранному гражданину (трудовой патент)
Постоянно проживающие в РФ	Вид на жительство, паспорт	Не требуется
Временно проживающие в РФ	Разрешение на временное проживание с отметкой субъекта РФ, паспорт иностранного гражданина	Не требуется
Граждане государств, подписавших Договор Таможенного союза ЕАЭС (Республика Беларусь, Республика Казахстан, Республика Армения, Кыргызская республика)	Паспорт иностранного гражданина	Не требуется
Республика Таджикистан	Паспорт иностранного гражданина, Миграционная карта (с отметкой «работа»)	Оформляется трудовой патент
Граждане безвизовых государств: Абхазии, Азербайджана, Узбекистана, Украины (в т.ч. граждане Украины, не имеющие статуса беженца)	Миграционная карта (с отметкой «работа»)	Оформляется трудовой патент
Граждане Украины, признанные беженцами	Удостоверение личности лица, признанного беженцем	Не требуется
Временно пребывающие в РФ в порядке, требующем получения визы	Миграционная карта (с отметкой «работа»), заграничный паспорт	Оформляется трудовой патент
Временно пребывающие в РФ в порядке, не требующем получения визы	Разрешение на временное проживание, миграционная карта (с отметкой «работа»), заграничный паспорт	Оформляется трудовой патент

Работодатели, привлекающие и использующие для осуществления трудовой миграции (ФМС) **о заключении и расторжении трудовых**

договоров с иностранными работниками, не позднее **трех рабочих дней** с момента заключения (расторжения) трудового договора.

Все иностранные граждане должны иметь страховое свидетельство Пенсионного Фонда РФ, свидетельство ИНН и полис медицинского страхования. При этом гражданам Беларуси и Казахстана, Армении и Кыргызстана оформляется полис обязательного медицинского страхования, а другие иностранцы самостоятельно оформляют полис добровольного медицинского страхования.

Все документы об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки на основании соглашений между Правительствами ЕАЭС в т.ч. республикой Таджикистан и Правительством Российской Федерации о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, учёных степенях и званиях должны быть переведены на русский язык и признаются наравне с документами РФ. Перевод должен быть заверен в установленном на территории стороны выезда порядке (Закон об образовании в Российской Федерации, глава 14 «Международное сотрудничество в сфере образования», ст. 106 «Подтверждение документов об образовании и (или) о квалификации», ст. 107 «Признание образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве»).

Трудовая книжка установленного образца для иностранного работника оформляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 225 от 16.04.2003 г.

3.2.3. Особенности временного перевода, отстранения от работы, прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства регулируются ст. 327⁴, 327⁵, 327⁶ ТК РФ.

3.2.4. Наряду с частью третьей ст. 178 ТК РФ выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом, без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использования иностранных работников, на основании которого такому работнику было

и

выдано разрешения на работу (ст.327 ТК РФ).

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

3.3.2. Оказывает юридическую помощь членам профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

3.3.3. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, увольнения работников, изменений условий трудового договора.

3.4.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек и трудовых договоров в ОУ.

3.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением прав работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

IV. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ подготовки и ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

4.1. Администрация:

4.1.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

4.1.2. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ОУ.

4.1.3. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учётом мнения Профсоюза.

4.1.4. Содействует повышению квалификации работников ОУ, их профессиональной подготовки и переподготовки. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы. В соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС) обеспечивает предусмотренные требования к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития, освоением работниками ОУ дополнительных профессиональных образовательных программ.

4.1.5. Осуществляет дополнительные гарантии работникам, совмещающим работу с обучением:

- Устанавливает для работников, совмещающих работу с обучением, гибкий график работы.

- При невозможности работнику совмещать работу с обучением по направлению работодателя на профессиональную курсовую подготовку, переподготовку, повышение квалификации без отрыва от производства, администрация предоставляет работнику освобождение от работы на весь период обучения или частично с сохранением среднего заработка.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего или среднего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях (организациях), предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом.

- Работникам, совмещающим работу с обучением в ОУ высшего и среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, предоставляет отпуск без сохранения заработной платы для

сдачи промежуточных экзаменов до 15 календарных дней, для сдачи итоговых экзаменов до 30 календарных дней.

4.1.6. Обеспечивает право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», статья 47, п.5.2.

В соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС) обеспечивает предусмотренные требования к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития, освоением работниками ОУ дополнительных профессиональных образовательных программ. Осуществляет контроль за реализацией требований ФГОС в учебном процессе.

4.1.7. По мере введения профессионального стандарта педагога (характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности), определяет перечень мероприятий «Плана по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации» и осуществляет контроль за его исполнением в соответствии с законодательством в сфере образования. Условия и порядок подготовки по дополнительному профессиональному образованию работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации, а также её продолжительность и форма оплаты устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору между работником и работодателем (ст. 196 ТК РФ).

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Применение профессиональных стандартов не предусматривает пересмотра системы оплаты труда.

Не допускается расторжение трудовых договоров с работниками (увольнение работников) при выявлении несоответствия их квалификации профессиональному стандарту.

4.1.8. Проводит аттестацию педагогических работников (не имеющих первую или высшую квалификационную категорию) в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную

деятельность. Включает представителя Профсоюза в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

4.1.9. Содействует в оформлении документов для очередной аттестации педагогическим работникам на первую и высшую квалификационную категорию. При отсутствии у педагогического работника квалификационной категории, готовит представление в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности один раз в пять лет.

4.2. Профсоюз:

4.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками ОУ.

4.2.2. Принимает участие в работе аттестационной комиссии.

4.2.3. Содействует в оформлении документов для очередной аттестации педагогическим работникам членам профсоюза.

4.2.4. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

4.2.5. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам занятости, профессиональной подготовки, переподготовки работников.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

5.1. Администрация:

5.1.1. Устанавливает режим работы ОУ с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ.

5.1.2. В случаях необходимости, определяет и закрепляет постоянное рабочее место (кабинет, студия, групповое помещение, помещение прачечной, зал и др.) за работником на начало учебного года, издает об этом приказ, устанавливает меру ответственности работника за вверенное ему по приказу помещение.

5.1.3. Обеспечивает работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

5.1.4. Работникам за особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени устанавливается ненормированный рабочий день.

Администрация устанавливает ненормированный рабочий день и предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам по следующим должностям:

- заместитель заведующего по АХЧ - 3 календарных дня.

5.1.5. При необходимости, составляет графики сменности с учётом мнения Профсоюза.

5.1.6. Устанавливает сокращённую продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; для работников от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I и II группы - не более 35 часов в неделю.

5.1.7. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по письменной просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);
- работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

5.1.8. Специальным распоряжением (приказом) по согласованию с Профсоюзом для работников, у которых интенсивность на работе, неодинакова в течение рабочего дня (смены), устанавливает рабочий день с разделением на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

5.1.9. Составляет расписание занятий таким образом, чтобы исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов между каждым занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

5.1.10. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка определяет график работы и занятости работников в период каникул, но не выше объёма учебной нагрузки в учебное время.

5.1.11. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.1.12. При составлении графика очередных оплачиваемых отпусков учитывает мнение на период очередного оплачиваемого отпуска в удобное для работника время следующим категориям работников:

- работникам в возрасте до 18 лет;
- женам военнослужащих срочной службы;

- работникам (в том числе опекунам), имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;
- работникам, совмещающим работу с обучением;
- почётному донору России;
- работающему инвалиду, участнику Великой Отечественной войны, инвалиду войны, ветерану боевых действий;
- совместителей - при получении отпуска по основному месту работы.

5.1.13. Предоставляет на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 дней в году.

Дополнительно к статье 128 Трудового кодекса РФ отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника, следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу) воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет.

5.1.14. По возможности предоставляет отпуск вне графика работнику при наличии у него санаторной путевки на оздоровление по медицинским показаниям.

5.1.15. В соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации и п.5.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. По письменному заявлению работника Администрация предоставляет отпуск сроком до одного года в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении порядка

предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». В соответствии с п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года настоящим коллективным договором, устанавливаются следующие условия предоставления длительного отпуска:

Продолжительность длительного отпуска может составлять от трёх до двенадцати месяцев и оговаривается в дополнительном соглашении между работником и администрацией. Дополнительный отпуск предоставляется на срок, оговариваемый в дополнительном соглашении и продлению в случае дополнительного отпуска менее года, не подлежит. Решение о предоставлении педагогическому работнику длительного отпуска на срок, оговорённый в дополнительном соглашении, оформляется приказом руководителя образовательной организации. О досрочном выходе из длительного отпуска педагогический работник предупреждает администрацию не менее чем за один месяц. Не отгулянное время длительного отпуска не восстанавливается.

График очерёдности предоставления длительного отпуска не устанавливается. В случае подачи письменного заявления на предоставление длительного отпуска педагогическим работником или несколькими педагогическими работниками на один и тот же период, решение о предоставлении длительного отпуска принимает администрация с учётом, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения, с учётом длительности педагогического стажа работника в данном образовательном учреждении, с учётом заслуг в образовании педагогического работника, с учётом причин по которым работник намерен взять длительный отпуск и другое.

Разделение длительного отпуска на части, продление на основании листка нетрудоспособности не допускается.

Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску допускается и оговаривается в дополнительном соглашении.

Предоставление длительного отпуска педагогическим работникам, работающим по совместительству, производится по заявлению работника при условии, что по основному месту работы ему предоставлен длительный отпуск. Факт нахождения педагогического работника в длительном отпуске по основному месту работы подтверждается официальным документом.

Оплата длительного отпуска не производится. Данный длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы. Администрация вправе установить оплату длительного отпуска педагогическому работнику за счёт средств полученных организацией от приносящей доход деятельности, если в Положении о расходовании средств полученных организацией от приносящей доход деятельности предусмотрены такие расходы.

Другие условия предоставления длительного отпуска оговариваются в дополнительном соглашении между администрацией и педагогическим работником.

5.1.16. По возможности предоставляет педагогическую нагрузку в объеме не менее 1 ставки педагогическим работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии не менее чем за два года до срока назначения досрочной пенсии.

5.1.17. По возможности, педагогическим работникам предоставляет один день в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия на рабочем месте.

5.1.18. Способствует проведению в ОУ культурно-массовых мероприятий, спортивных соревнований, конкурсов и смотров среди сотрудников. Побуждает сотрудников к участию в районных и городских соревнованиях, конкурсах и др.

5.2. Профсоюз:

5.2.1. Дает мотивированное мнение о графиках работы, графиков отпусков и занятости работников.

5.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

5.2.3. Содействует организации доступного отдыха работников и их детей в период отпусков

5.2.4. По возможности, оказывает финансовую поддержку из средств профсоюзного бюджета на отдых работникам членам профсоюза.

VI. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

6.1. Администрация:

6.1.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.

6.1.2. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических и учебных процессов, а также применяемых инструментов, материалов.

6.1.3. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание работников, а также в случае необходимости доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию, оказание им неотложной медицинской помощи.

6.1.4. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда здоровые и безопасные условия труда для работников на каждом рабочем месте.

6.1.5. Ежегодно заключает с Профсоюзом Соглашение по охране труда и отчитывается перед трудовым коллективом за его выполнение.

6.1.6. Обеспечивает режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.7. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

6.1.8. Обеспечивает обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда, принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций.

6.1.9. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.

6.1.10. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.11. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.12. Обеспечивает проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров по направлению, а также оплату стоимости санитарной книжки за счет собственных средств.

6.1.13. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний.

6.1.14. Обеспечивает учёт и своевременное расследование несчастных случаев на производстве и во время учебно-воспитательного процесса с обучающимися (воспитанниками) с участием представителей Профсоюза.

6.1.15. Разрабатывает и утверждает Положение о системе управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в ОУ, инструкции по охране труда для работников с учётом мнения Профсоюза.

6.1.16. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает компенсации за неблагоприятные условия труда по итогам специальной оценки условий труда в соответствии со ст.92, 117, 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со ст. 219 ТК РФ повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными или опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учётом финансово-экономического положения работодателя.

Доплата работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до 12% к тарифной ставке (окладу) устанавливается в случае, если не проведена специальная оценка по условиям труда по следующим видам работ:

- стирка, сушка и глажение спецодежды;

- погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную;
- работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ;
- работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств;
- все виды работ, выполняемые в ОУ при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы;
- работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением;

Размер доплат определяется Положением о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящим компенсационный и стимулирующий характер работникам (приложение к Коллективному договору).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

Однако, в соответствии с ст.15 ФЗ от 28.12.2013г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» если по результатам проведения специальной оценки условий труда условия труда не изменились, или улучшились в связи со снижением итогового класса (подкласса), но вредные условия труда сохранились, занятому на таком рабочем месте работнику должны быть сохранены все ранее предоставленные ему гарантии (компенсации) за работу во вредных (опасных) условиях труда, при условии сохранения этих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

6.1.17. Совместно с Профсоюзом создаёт комиссию по охране труда. Оказывает содействие членам комиссии по охране труда и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности. Обеспечивает условия осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

6.1.18. Соблюдает обязанности при несчастных случаях в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний в ОУ совместно с Профсоюзом. Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматривает с участием Профсоюза для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

6.1.19. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка за весь период временной нетрудоспособности.

В целях предупреждения травматизма производит в зимнее время своевременное скалывание льда, обработку специальной смесью территории двора ОУ и прилегающих территорий. При проведении работниками ОУ ремонтных, уборочных и других работ использует только пригодное оборудование надлежащего качества (стремянки, лестенки, электрооборудование, рабочие инструменты и др.)

Улучшение условий труда работников предпенсионного и пенсионного возраста

6.1.20. В случае истечения у работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории

6.1.21. 6.1.36. Обеспечивает работникам предпенсионного возраста право на два дня бесплатной диспансеризации с сохранением заработной платы по его личному заявлению (ФЗ от 3.10.2018 №350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий»).

6.2. Профсоюз:

6.2.1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение с Администрацией по охране труда на календарный год.

6.2.2. Принимает участие в работе комиссии по охране труда.

6.2.3. Избирает уполномоченного по охране труда от Профсоюза.

6.2.4. Принимает участие в работе комиссии по принятию ОУ к новому учебному году и зимнему периоду.

6.2.5. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

6.2.6. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

6.2.7. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством, настоящим коллективным договором. Даёт мотивированное мнение на все локальные акты по вопросам охраны труда, согласовывает инструкции по охране труда для работников ОУ.

6.2.8. Вносит предложения Администрации об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

6.2.9. Защищает права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на производстве (работе).

6.2.10. Организует семинары, консультирует руководителя и членов профсоюзного комитета по вопросам охраны труда. Предоставляет

необходимую документальную информацию, связанную с вопросами организации охраны труда в ОУ.

6.2.11. Оказывает материальную помощь из средств профсоюзного бюджета членам профсоюза, пострадавшим в результате форсмажорных обстоятельств.

6.2.12. Направляет уполномоченного по охране труда на специальные курсы.

6.2.13. Совместно с Администрацией создаёт условия для успешной работы в ОУ молодым специалистам, поддерживает наставничество, а также инициативу молодых работников по развитию творчества, интереса к профессии, сплочению трудового коллектива для решения профессиональных целей и задач.

6.2.14. Совместно с Администрацией внедряет различные формы поддержки и поощрения представителей молодёжи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности ОУ.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Администрация:

7.1.1. Осуществляет денежные выплаты молодым специалистам.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Получает и заслушивает информацию Администрации по социально- трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.

7.2.2. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза.

7.2.3. Ходатайствует перед Администрацией о возможности для прохождения работниками диспансеризации, дополнительных медицинских обследований, направленных на раннее выявление заболеваний.

7.2.4. Из средств профсоюзного бюджета членам профсоюза оказывает материальную помощь в трудной жизненной ситуации.

7.2.5. Выдвигает кандидатуры работников ОУ совместно с Администрацией к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Администрация:

8.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.1.2. Безвозмездно предоставляет Профсоюзу помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документации, предоставляет

возможность размещения профсоюзной информации в доступном для всех работников месте, а также возможность пользоваться телефоном, факсом, электронной связью.

8.1.3. Согласовывает с Профсоюзом, учитывает мотивированное мнение при:

- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников;
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждении Положения о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящим компенсационный и стимулирующий характер;
- утверждении должностных инструкции работников образовательной организации;
- утверждении графика отпусков работников;
- награждении работников;
- разработке проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и социально-трудовые права работников.
- других локальных актов организации.

8.1.4. Предоставляет Профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам. Включает представителей Профсоюзного комитета в состав комиссий по решению социально-трудовых вопросов работников.

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организации, обеспечивает заблаговременное о них информирование Профсоюза для учёта мнения Профсоюза.

8.1.5. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в ОУ, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, на время краткосрочного профсоюзного обучения, совещаний и семинаров, сохраняя за ними среднюю заработную плату (ст. 374 ТК РФ) по запросу вышестоящей профсоюзной организации.

8.1.6. Освобождает на период профсоюзной учёбы членов профсоюза с выплатой средней заработной платы в соответствии с пунктом 5 статьи 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и частью 7 статьи 377 Трудового кодекса РФ.

8.1.7. Председателю профсоюзного комитета ОУ может устанавливаться доплата (ст. 377 ТК РФ) в соответствии с Положением о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящим компенсационный и стимулирующий характер работникам.

8.1.8. Сохраняет безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза бесплатно.

8.1.9. Проводит работу по разрешению коллективных и индивидуальных споров между членами Профсоюза и ОУ в досудебном порядке.

8.1.10. В соответствии со ст. 8 Устава Профсоюза, способствует росту авторитета Профсоюза, не допускает действия, наносящие вред профсоюзной организации и Профсоюзу.

IX. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

9.1. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ.

9.2. Положение о премировании, надбавках, доплатах, других видов материального поощрения и стимулирования сотрудников учреждения.

9.3. Соглашение по охране труда.

9.4. Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда.

9.5. Перечень профессий, имеющих право на получение моющих средств.

9.6. Перечень профессий, которым положены средства индивидуальной защиты.

9.7. Перечень профессий, имеющих право на доплаты за условия труда.

X. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ ЕГО ВЫПОЛНЕНИЯ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Срок действия договора три года.

10.2. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

10.3. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

10.4. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами.

10.5. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

10.6. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

10.7. В случае реорганизации ОУ, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока предусмотренного действующим законодательством.

10.8. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

10.9. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании работников ОУ.

10.10. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.11. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

10.12. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников ОУ не реже двух раз в год.

10.13. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

10.14. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится в Администрации ОУ, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в Комитет по труду и занятости населения г. Ярцево при регистрации коллективного договора.

10.15. Администрация и профком ОУ в месячный срок после вступления в силу коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех работников ОУ путём распространения его в печатном виде и опубликования на сайте ОУ.

Приложение № 1

к коллективному договору

Письменное мотивированное
мнение профкома учтено

Председатель профкома:

М. М. Казаченок
М. М. Казаченок



Утверждено:

Приказ № 20-а от «05» 02 2021г.

Заведующий МБДОУ детского сада №12

О. А. Глас
О. А. Глас

Принято

на общем собрании работников

Учреждения

«05» 02 2021г

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №12 г.Ярцева Смоленской области

1.Общеположения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ детский сад №12 разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации" с изменениями от 17 февраля 2021 года, Приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...», Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015г «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" с изменениями от 7 апреля 2017г, СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" и иными нормативно-правовыми актами, Гражданским кодексом РФ, Уставом дошкольного образовательного учреждения. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК Российской Федерации.

1.2. Данные *Правила внутреннего трудового распорядка* регламентируют порядок приёма, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников детского сада, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) способствуют эффективной организации работы трудового коллектива, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Данный локальный нормативный акт является приложением к Коллективному договору МБДОУ детский сад №12.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждает заведующий детским садом с учётом мнения Общего собрания работников Учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ детский сад №12 .

1.6. Ответственность за соблюдение настоящих Правил едины для всех членов трудового коллектива МБДОУ детский сад №12.

2. Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников МБДОУ

2.1. Порядок приема на работу

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

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в дошкольном образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.4. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации МБДОУ:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте. Сведения об их трудовой деятельности вносятся в базу ПФР в электронном виде (ст.66.1 ТК РФ). Лица, имеющие бумажную трудовую по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя, чтобы ее приняли и продолжали заполнять в соответствии со ст.66 ТК РФ.

-документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

-документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

-документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по 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 Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

-справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, 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 новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

заключение о предварительном медицинском осмотре (статья 49 пункт 9 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации").

-идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);

-полис обязательного (добровольного) медицинского страхования;

-справку из учебного заведения о прохождении обучения (для лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования).

2.1.5. Лица, принимаемые на работу в ДОУ, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, утвержденными Профессиональными стандартами обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

2.1.5.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ.

2.1.5.2. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

2.1.6. Прием на работу в дошкольное образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается.

2.1.7. Прием на работу оформляется приказом заведующего МБДОУ, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника заведующий дошкольным образовательным учреждением обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий МБДОУ обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование -по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, которым не исполнилось 18 лет;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.10.Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей заведующего МБДОУ, руководителей филиалов и иных обособленных структурных подразделений учреждения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.11. При неудовлетворительном результате испытания заведующий детским садом имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.1.12. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному

желанию, предупредив об этом заведующего дошкольным образовательным учреждением в письменной форме за три дня.

2.1.13. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и заведующим МБДОУ. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.1.14. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст.66 ТК РФ). На всех работников МБДОУ, проработавших более 5 дней и в случае, когда работа в данном дошкольном образовательном учреждении является основной, оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек.

2.1.15. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.1.16. Оформление трудовой книжки работнику осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа заведующего не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа.

2.1.17. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении заведующий МБДОУ обязан ознакомить ее владельца под подпись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.1.18. Работодатель также формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.1.19. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – Кодекс), иным федеральным законом информация.

2.1.20. В случаях, установленных Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.21. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.1.22. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Кодексом, или иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

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

2.1.24. Трудовые книжки работников хранятся в дошкольном образовательном учреждении как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело заведующего МБДОУ хранится в органах управления образованием.

2.1.25. На каждого работника детского сада ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в организации, осуществляющей образовательную деятельность, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа (для педагогических работников). Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.1.26. Заведующий дошкольным образовательным учреждением вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу, вклеить фотографию в личное дело.

2.2. Отказ в приеме на работу

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- б) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.2.4. настоящих Правил;
- в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте б);
- г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.2.4. Лица из числа указанных в пункте б), имевшие судимость 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, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

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

2.2.6. 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.

2.2.7. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, заведующий МБДОУ обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее, чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Перевод работника на другую работу

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.3.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.3.3. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ).

2.3.4. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.3.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в том же МБДОУ на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.3.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе заведующего МБДОУ на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

2.3.8. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом заведующий ДОУ обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и

иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.3.9. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая

определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

2.3.10. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

2.3.11. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. 2.3.12. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

2.3.13. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.3.14. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на

дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.4. Порядок отстранения от работы

2.4.1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:

- ✓ появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ✓ не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- ✓ не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- ✓ по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах б) и в) пункта 2.2.3. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка ДООУ. Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.4.2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

2.4.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

2.5. Порядок прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным главой 13 Трудового Кодекса Российской Федерации:

2.5.1. Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).

2.5.2. Истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

2.5.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ), при этом работник должен предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. 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. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.5.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) производится в случаях:

- при неудовлетворительном результате испытания, при этом работодатель предупреждает работника об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание;
- ликвидации дошкольного образовательного учреждения;
- сокращения численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; при этом увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- смены собственника имущества дошкольного образовательного учреждения (в отношении заместителей заведующего и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории детского сада) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение

повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

-совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

-принятия необоснованного решения заместителями заведующего ДОУ и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу дошкольного образовательного учреждения;

-однократного грубого нарушения работниками своих трудовых обязанностей;

-представления работником заведующему дошкольным образовательным учреждением подложных документов при заключении трудового договора;

предусмотренных трудовым договором с заведующим, членами коллегиального исполнительного органа организации;

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

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

2.5.5.Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

2.5.6.Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества дошкольного образовательного учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ).

2.5.7.Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ).

2.5.8.Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ).

2.5.9.Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).

2.5.10.Нарушение установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

2.5.11. Помимо оснований, предусмотренных главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

-повторное в течение одного года грубое нарушение Устава дошкольного образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;

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

2.5.12. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 3123 Трудового Кодекса).

2.5.13. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.6. Порядок оформления прекращения трудового договора

2.6.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением, с которым работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

2.6.3. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка и производится с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника заведующий ДООУ также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.6.4. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или

иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.6.5. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник дошкольного образовательного учреждения расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.6.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, заведующий детским садом направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Управление дошкольным образовательным учреждением осуществляет заведующий.

3.2. Заведующий МБДОУ обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам дошкольного образовательного учреждения работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать расследование и учёт несчастных случаев с работниками и воспитанниками, произошедших в дошкольном образовательном учреждении, на его территории, во время прогулок, экскурсий и т.п.;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере и своевременно причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- выплачивать пособия, предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;

- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия; предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать Педагогическому совету необходимые условия для выполнения своих полномочий и в целях - улучшения образовательно-воспитательной работы;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении дошкольным образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- обеспечивать условия для систематического повышения профессиональной квалификации работников, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников;
- компенсировать выходы на работу в установленный для данного сотрудника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства в нерабочее время;
- своевременно предоставлять отпуска работникам дошкольного образовательного учреждения в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков;
- своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.3. Заведующий МБДОУ имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками дошкольного образовательного учреждения в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников детского сада за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка дошкольного образовательного учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- взаимодействовать с органами самоуправления МБДОУ;
- самостоятельно планировать свою работу на каждый учебный год;
- утверждать структуру МБДОУ, его штатное расписание, план финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность, графики работы и сетку занятий; планировать и организовывать образовательную деятельность;
- распределять обязанности между работниками детского сада, утверждать должностные инструкции работников;
- посещать занятия и режимные моменты без предварительного предупреждения;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.4. МБДОУ, как юридическое лицо, которое представляет заведующий, несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;
- незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника;

в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4. Обязанности и полномочия администрации

4.1. Администрация ДОУ обязана:

- обеспечить соблюдение требований Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов дошкольного образовательного учреждения;
- организовывать труд педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией и опытом работы;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование;
- своевременно знакомить с учебным планом, сеткой занятий, графиком работы;
- создать необходимые условия для работы персонала, отвечающие нормам СанПиН, содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, создать условия для хранения верхней одежды сотрудников;
- осуществлять организаторскую работу, обеспечивающую контроль за качеством воспитательно-образовательной деятельности и направленную на реализацию образовательных программ;
- соблюдать законодательство о труде, создавать условия труда, соответствующие правилам охраны труда, пожарной безопасности и санитарным правилам;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, принимать необходимые меры для профилактики травматизма среди воспитанников и работников дошкольного образовательного учреждения;
- совершенствовать организацию труда, воспитательно-образовательную деятельность, создавать условия для

совершенствования творческого потенциала участников педагогических отношений, создавать условия для инновационной деятельности;

- обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарём для организации эффективной работы (по мере необходимости), оказывать методическую и консультативную помощь;
- осуществлять контроль над качеством воспитательно-образовательной деятельности в ДООУ, выполнением образовательных программ;
- своевременно поддерживать и поощрять лучших работников дошкольного образовательного учреждения;
- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников дошкольного образовательного учреждения.

4.2. Администрация имеет право:

- представлять заведующему информацию о нарушениях трудовой дисциплины работниками дошкольного образовательного учреждения;
- давать руководителям структурных подразделений и отдельным специалистам указания, обязательные для исполнения в соответствии с их должностными инструкциями;
- получать информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей;
- подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции;

повышать свою профессиональную квалификацию;

- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и должностными инструкциями.

5. Основные обязанности, права и ответственность работников МБДОУ детский сад №12

5.1. Работники дошкольного образовательного учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка детского сада, свои должностные инструкции;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу дошкольного образовательного учреждения (в том числе к имуществу воспитанников и их родителей, если ДООУ несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить заведующему (при отсутствии – иному должностному лицу) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и работников, сохранности имущества дошкольного образовательного учреждения (в том числе имущества воспитанников и их родителей, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- добросовестно работать, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации дошкольного образовательного учреждения, использовать все рабочее время для полезного труда, не отвлекать других сотрудников от выполнения их трудовых обязанностей;
- незамедлительно сообщать администрации дошкольного образовательного учреждения обо всех случаях травматизма;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;
- соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду;
- проявлять заботу о воспитанниках детского сада, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;
- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) воспитанников дошкольного образовательного учреждения;
- систематически повышать свою квалификацию.

5.2. Педагогические работники МБДОУ детский сад №12 обязаны:

- строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 5.1);
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденных образовательных программ;
- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребёнка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, отвечать за воспитание и обучение детей;
- контролировать соблюдение воспитанниками правил безопасности жизнедеятельности;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство воспитанников ДОУ и других участников образовательных отношений;
- развивать у детей познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать способность к труду, культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития детей и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения дошкольного образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях дошкольного образовательного учреждения и на детских прогулочных участках;
- сотрудничать с семьёй ребёнка по вопросам воспитания и обучения;
- проводить и участвовать в родительских собраниях, осуществлять консультации, посещать заседания Родительского комитета;
- посещать детей на дому, уважать родителей (законных представителей) воспитанников, видеть в них партнеров;
- воспитывать у детей бережное отношение к имуществу дошкольного образовательного учреждения;
- заранее тщательно готовиться к занятиям;
- участвовать в работе педагогических советов ДОО, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других педагогических работников;
- вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды;
- совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении дошкольного образовательного учреждения;
- в летний период организовывать и участвовать в оздоровительных мероприятиях на участке детского сада при непосредственном участии старшей медсестры, старшего воспитателя;
- четко планировать свою образовательно-воспитательную деятельность, держать администрацию ДОО в курсе своих планов;
- проводить диагностики, осуществлять мониторинг, соблюдать правила и режим ведения документации;
- уважать личность воспитанника детского сада, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;
- защищать и представлять права детей перед администрацией, советом и другими инстанциями;
- допускать на свои занятия родителей (законных представителей), администрацию, представителей общественности по предварительной договоренности;
- воспитателям необходимо следить за посещаемостью воспитанников своей группы, своевременно сообщать об отсутствующих детях

медсестре, заведующему дошкольным образовательным учреждением;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

5.3. Работники МБДОУ детский сад №12 имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении дошкольным образовательным учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом и Коллективным договором дошкольного образовательного учреждения формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации;
- повышение разряда и категории по результатам своего труда;
- моральное и материальное поощрение по результатам труда;
- совмещение профессии (должностей);
- отстаивание своих профессиональных гражданских личностных интересов и авторитета, здоровья в спорных ситуациях при поддержке трудового коллектива, профсоюзного комитета, заведующего дошкольным образовательным учреждением.

5.4. Педагогические работники имеют дополнительно право на:

- самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции дошкольного образовательного учреждения, а также на обращение, при необходимости, к родителям (законным представителям) воспитанников для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей;
- свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой МБДОУ и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической или исследовательской деятельности в детском саду;
- участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности детского сада, в том числе через органы управления и общественные организации;
- защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики;
- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
- досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 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.

5.5. Ответственность работников:

- нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством;

педагогические работники несут ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за несоблюдение прав и свобод воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, за реализацию не в полном объеме образовательной программы в соответствии с учебным планом, за качество обучения и соответствие ФГОС ДО, за жизнь и здоровье воспитанников в дошкольном образовательном учреждении, на его территории, во время прогулок, экскурсий и т.п., разглашение персональных

данных участников воспитательно-образовательных отношений, неоказание первой помощи пострадавшему при несчастном случае; 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 их обязанностей также учитывается при прохождении ими аттестации; работники несут материальную ответственность за причинение по вине работника ущерба имуществу МБДОУ или третьих лиц, за имущество которых отвечает дошкольное образовательное учреждение.

5.6. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- нарушать установленный в МБДОУ режим дня, отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности и других режимных моментов;
- оставлять детей без присмотра во время приема, мытья рук, приема пищи, проведения всех видов деятельности, выхода на прогулку и в период возвращения с нее, во время проведения мероприятий во 2-й половине дня и на физкультурных занятиях, в кабинетах дополнительного образования;
- отдавать детей посторонним лицам, несовершеннолетним родственникам, лицам в нетрезвом состоянии, отпускать детей одних по просьбе родителей.
- разглашать персональные данные участников воспитательно-образовательной деятельности дошкольного образовательного учреждения;

применять к воспитанникам меры физического и психического насилия;

- оказывать платные образовательные услуги воспитанникам в МБДОУ, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

-использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения воспитанников к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения детям недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных

и культурных традициях народов, а также для побуждения воспитанников к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

5.7. В помещениях и на территории МБДОУ запрещается:

- отвлекать работников дошкольного образовательного учреждения от их непосредственной работы;
- присутствие посторонних лиц в группах и других местах детского сада, без разрешения заведующего;
- разбирать конфликтные ситуации в присутствии детей, родителей (законных представителей) воспитанников;
- говорить о недостатках и неудачах воспитанника при других родителях (законных представителях) и детях;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах, особенно во время проведения непосредственно образовательной деятельности и дневного сна детей;
- находиться в верхней одежде и в головных уборах в помещениях детского сада;
- пользоваться громкой связью мобильных телефонов;
- курить в помещениях и на территории дошкольного образовательного учреждения;
- распивать спиртные напитки, приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества.

6. Режим работы и время отдыха

6.1. Дошкольное образовательное учреждение работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные - суббота, воскресенье).

6.2. Продолжительность рабочего дня:

- для старшего воспитателя и воспитателей, определяется из расчета 36 часов в неделю;
- для воспитателей групп компенсирующей направленности, определяется из расчета 25 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре - 30 часов в неделю;
- для педагога-психолога - 36 часов в неделю;
- для учителя-логопеда - 20 часов в неделю;
- для музыкального руководителя - 24 часа в неделю.

6.3. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно - хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40 - часов рабочей недели.

6.4. Для сторожей дошкольного образовательного учреждения устанавливается режим рабочего времени согласно графику сменности. По приказу руководителя организации, при наличии производственной необходимости, согласованной с работником, может применяться суммированный учет рабочего времени, с тем,

чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не превышала нормального числа рабочих часов. Учет рабочего времени ведется делопроизводителем. Делопроизводитель ведет также контрольный учет наличия (отсутствия) работников на рабочих местах в рабочее время.

6.5. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и время отдыха, выходные дни для работников определяются графиками работы, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются приказом заведующего МБДОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики работы доводятся до сведения работников под личную подпись и вывешиваются на видном месте.

6.6. Рабочее время педагогического работника определяется расписанием образовательной деятельности, которое составляется и утверждается администрацией МБДОУ с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

6.7. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации МБДОУ, за исключением случаев уменьшения количества групп.

6.8. Администрация дошкольного образовательного учреждения строго ведет учет соблюдения рабочего времени всеми сотрудниками детского сада.

6.9. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.10. Общее собрание трудового коллектива, заседание Педагогического совета, совещания при заведующем не должны продолжаться более двух часов.

6.11. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни не допускается и может лишь иметь место в случаях, предусмотренных законодательством.

6.12. Администрация привлекает работников к дежурству по МБДОУ в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала рабочего дня и продолжаться не более 20 минут после окончания рабочего дня данного педагогического работника. График дежурств составляется на месяц и утверждается заведующим дошкольным образовательным учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.13. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже 3-4 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - более полутора часов.

6.14. Работникам МБДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 (56) календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим МБДОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МБДОУ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст.122 ТК РФ). До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в дошкольном образовательном учреждении.

6.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч.1 ст.125 ТК РФ).

6.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый заведующим с учетом желания работника в случаях (ч.1 ст.124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами дошкольного образовательного учреждения.

6.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику МБДОУ по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч.1 ст. 128 ТК РФ).

6.19. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, а также при работе на условиях внутреннего совместительства работнику производится оплата в соответствии с действующим трудовым законодательством за фактически отработанное время.

6.20. Периоды отмены образовательной деятельности для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников МБДОУ. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, организационной и хозяйственной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом дошкольного образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда», разработанным и утвержденным в дошкольном образовательном учреждении, в соответствии со штатным расписанием и сметой расходов.

7.2. Дошкольное образовательное учреждение обеспечивает гарантированный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия и меры социальной защиты своих работников. Верхний предел заработной платы не ограничен и определяется финансовыми возможностями учреждения.

7.3. Ставки заработной платы работникам МБДОУ устанавливаются на основе тарификационного списка в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и соответствуют законодательству Российской Федерации, муниципальным правовым актам.

7.4. Оплата труда работников детского сада осуществляется в зависимости от установленного оклада в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

7.5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

7.6. Тарификация на новый учебный год утверждается заведующей не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись.

7.7. Оплата труда в МБДОУ производится два раза в месяц: аванс и зарплата.

7.8. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

7.10. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.11. В МБДОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, премирование в соответствии с «Положением о порядке распределения стимулирующих выплат». 7.12. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. Поощрения за труд

8.1. За добросовестное выполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;

➤ другие виды поощрений.

8.2. В отношении работника МБДОУ могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

8.3. Работники дошкольного образовательного учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации.

9. Дисциплинарные взыскания

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применения мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, заведующий МБДОУ имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ). Применение дисциплинарных взысканий в МБДОУ, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка не допускается.

9.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником детского сада без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории ДОУ или объекта, где по поручению заведующего

- работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
 - совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство и т.п.);
 - представления работником заведующему МБДОУ подложных документов при заключении трудового договора;
 - в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.5.Дополнительными основаниями для увольнения педагогического работника МБДОУ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава дошкольного образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника детского сада. К подобным поступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие статусу педагога.

9.6.Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МБДОУ норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы

должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

9.7. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

9.8. До применения дисциплинарного взыскания заведующий МБДОУ должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч.1 ст.193 ТК РФ). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч.2 ст.193 ТК РФ).

9.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников МБДОУ (ч.3 ст.193 ТК РФ).

9.10. Дисциплинарное взыскание 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 указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч.4 ст.193 ТК РФ).

9.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч.5 ст.193 ТК РФ).

9.12. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:

- конкретное указание дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- документы, содержащие объяснения работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

9.13. Приказ заведующего МБДОУ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник

детского сада отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт (ч.6 ст.193 ТК РФ).

9.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Заведующий до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству заместителя заведующего (старшего воспитателя), курирующего его работу, или представительного органа работников дошкольного образовательного учреждения. 9.16. Работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение действия взыскания.

9.17. Нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.18. Заведующий МБДОУ имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

10. Медицинские осмотры. Личная гигиена

10.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры, соблюдают личную гигиену, осуществляют трудовую деятельность в МБДОУ в соответствии с СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

10.2. Заведующий МБДОУ обеспечивает:

наличие в дошкольном образовательном учреждении Санитарных правил и норм и доведение их содержания до работников;

выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками детского сада;

необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм в дошкольном образовательном учреждении;

прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;

наличие личных медицинских книжек на каждого работника МБДОУ;

своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;

организацию гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения;

условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;

проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;

наличие аптек для оказания первой помощи и их своевременное пополнение;

организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.

11. Заключительные положения

11.1. Конкретные обязанности работников определяются должностными инструкциями, разработанными с учетом условий работы администрацией ДОУ совместно с профсоюзным комитетом на основе квалификационных характеристик, профессиональных стандартов, Устава и настоящих правил.

11.2. При осуществлении в МБДОУ функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения заведующего детским садом;
- входить группу после начала занятия, за исключением заведующего дошкольным образовательным учреждением;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников и их родителей (законных представителей).

11.3. Все работники МБДОУ обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину и профессиональную этику.

11.4. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники МБДОУ. Текст данных Правил внутреннего трудового распорядка размещается в детском саду в доступном и видимом месте.

11.5. Настоящие Правила принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним вносятся и принимаются в порядке, предусмотренном п.11.4. настоящих Правил и ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Прошнуровано,
пронумеровано и
скреплено печатью

() листов

Заведующий МБДОУ

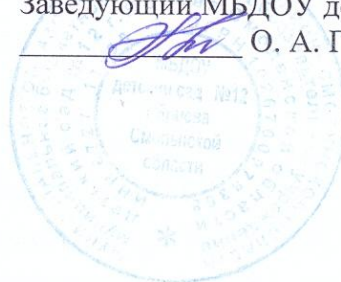
№ 12

Глас О.А.



Письменное мотивированное
мнение профкома учтено
Председатель профкома:
М.М. Казаченок

Утверждено:
Приказ № 400 от «30» 12 2021 г.
Заведующий МБДОУ детского сада № 12
О. А. Глас



Принято
на общем собрании работников Учреждения
«17» 12 2021 г.

Дополнения в Правила внутреннего
трудового распорядка для работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад №12
г. Ярцево Смоленской области.

В соответствии с перечнем поручений Президента Российской Федерации В.В.Путина № Пр.-1998 от 20 октября 2021г. Правительству Российской Федерации, утвержденной решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021г., на основании собрания работников Учреждения от 27.12.2021г. стороны социального партнерства в лице заведующего МБДОУ детский сад №12 О.А.Глас, действующей на основании Устава и представителя работников, в лице председателя первичной профсоюзной организации М.М.Казаченок, приняли решение о внесении следующих изменений (дополнений) в правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ.

12. Работникам организации, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дней.

12.1. Оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные п.4.2. Правил, предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг.

12.2. Работнику, который прошёл вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

13.В соответствии с СП 3.1/2.43598-20 внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка

13.1.перечень мероприятий по охране труда для воспитателя:

- проводить мероприятия, родительские собрания можно только по группам или дистанционно. Привлекать лиц из сторонних организаций категорически запрещается;
- усилить фильтр при приемке детей в детский сад;
- каждые 30 минут мыть руки с мылом или обрабатывать руки антисептиком;
- на входе в детский сад пройти термометрию с занесением результатов в журнал в целях учета при проведении противоэпидемических мероприятий;
- обеззараживать воздух в групповой комнате при помощи рецеркуляторов;
- ежедневная обработка игрового оборудования с помощью дезсредств.

13.2. перечень мероприятий по охране труда для повара:

- на входе в детский сад пройти термометрию с занесением результатов в журнал в целях учета при проведении противоэпидемических мероприятий.
- повара на рабочем месте обязаны носить маски и перчатки.

13.3. перечень мероприятий по охране труда для помощника воспитателя:

- на входе в детский сад пройти термометрию с занесением результатов в журнал в целях учета при проведении противоэпидемических мероприятий.

- ежедневно проводить уборку помещений, применяя дезсредства, генеральную уборку производить не реже одного раза в неделю.

13.4. перечень мероприятий по охране труда для кухонного рабочего:

- на входе в детский сад пройти термометрию с занесением результатов в журнал в целях учета при проведении противоэпидемических мероприятий;

- ежедневно проводить уборку помещений, применяя дезсредства, генеральную уборку производить не реже одного раза в неделю.

14. Работник обязан:

- предоставить работодателю листок нетрудоспособности или номер электронного листка нетрудоспособности в день выхода на работу после закрытия листка нетрудоспособности врачом для дальнейшей передачи работодателем реестра сведений для назначения пособия в ФСС.

Максимальный срок, в который работник может предоставить больничный лист и получить пособие, - шесть месяцев с даты, когда врачи допустили к работе после болезни или травмы, ч.1 ст.12 Федерального Закона от 29.12.2006г. №255-ФЗ.

14.1. Согласно Федеральному Закону от 09.03.21г. №34-ФЗ ежегодный отпуск в удобное время могут взять многодетные работники, у которых есть дети до 18 лет, пока младшему ребёнку не исполнится 14 лет. Льгота перестанет действовать и в случае, если старшему ребенку исполнится 18 лет.

Письменное мотивированное
мнение профкома учтено
Председатель профкома:
М.М. Казаченок

Утверждено:
Приказ № 230 от «08» 09 2011 г.
Заведующий МБДОУ детского сада № 12
О. А. Глас



Принято
на общем собрании работников Учреждения
«26» 08 2011 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №12

Администрация и профсоюзный комитет муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №12 заключили Соглашение о том, что в течение 2022- 2023 годов руководство обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

Соглашение по охране труда (далее Соглашение) имеет своей целью улучшение и повышение эффективности охраны труда.

Соглашение разработано в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Трудовым Кодексом РФ, Уставом МБДОУ детский сад №12 и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

1. Организационные мероприятия.

Администрация МБДОУ детского сада №12:

1.1.Издает приказы по созданию здоровых и безопасных условий труда для обеспечения требований санитарных правил и норм в организации деятельности образовательного учреждения, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда и здоровья; назначает лиц, ответственных за конкретное направление работы; создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов комиссии по охране труда.

1.2.Проводит обучение и проверку знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников и организаций". ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ "Организация обучения по безопасности труда. Общие положения".

1.3.Разрабатывает, утверждает и размножает инструкции по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовывает с профкомом в установленном порядке.

1.4.Разрабатывает и утверждает программы вводного инструктажа и отдельно программы инструктажа на рабочем месте учреждения.

1.5.Обеспечивает журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам.

1.6.Разрабатывает и утверждает перечень работ, на которые по условиям труда установлены:

- ежегодные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке;
- право на досрочную трудовую пенсию и дополнительный отпуск;
- компенсация за работу во вредных условиях труда;

- своевременная выдача работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

1.8.Проводит общий технический осмотр зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год - весной и осенью).

1.9.Организует и проводит административно-общественный контроль по охране труда по согласованию с профсоюзом.

1.10.Организует комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения.

2. Предупреждение несчастных случаев.

Администрация МБДОУ детского сада №12:

2.1.Не допускает использование помещений, рабочих мест и оборудования без наличия комплекта документации, предусмотренной законодательством РФ, приказами Министерства образования и науки России и другими нормативными актами; обеспечивает соответствие всех объектов прогимназии требованиям охраны труда.

2.2.Запрещается в образовательном учреждении применение вредных или опасных, материалов, продуктов, приборов, услуг и т.д., не имеющих сертификатов и иного вида контроля.

3. Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые мероприятия.

Администрация МБДОУ детский сад №12:

3.1.Содержит в надлежащем состоянии групповые и служебные помещения детского сада, обеспечивает в них температурный режим, освещенность и другие условия в соответствии с действующими нормативными требованиями.

3.2.Организует в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников детского сада, обязанных проходить периодический медицинский осмотр. Не допускает работников к исполнению ими обязанностей без прохождения обязательного медицинского осмотра, а также в случае медицинских противопоказаний.

Перечень профессий работников детского сада, подлежащие периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), приведен в приложении №1.

3.3.Обеспечивает мероприятия по подготовке здания, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях:

- контроль за работой приточно – вытяжной вентиляции;
- производит ремонт помещений здания детского сада, электро-осветительного и санитарно – технического оборудования, а также постоянную уборку помещений;
- при возникновении аварийных ситуаций администрация совместно со службами гражданской обороны, безопасности труда и жизнедеятельности, другими службами

принимает меры к их ликвидации и обеспечению последующей производственной деятельности.

4. Улучшение условий и охраны труда.

Администрация МБДОУ детский сад №12:

4.1. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда в детском саду, для предупреждения и профилактики производственного травматизма, сохранения жизни и здоровья человека в процессе труда.

4.2. Разрабатывает мероприятия по улучшению условий труда:

№ п/п	Мероприятия	Срок	Ответственный исполнитель
1.	Включать в годовой план работы детского сада мероприятия по улучшению условий труда	Постоянно	Заведующий
2.	Осуществлять контроль за обязательным включением мероприятий по улучшению условий охраны труда	Постоянно	Председатель профсоюзного комитета
3.	Организовать деятельность уполномоченных лиц по охране труда в детском саду на основе годового плана работы.	Постоянно	Председатель профсоюзного комитета
4.	Проводить анализ состояния условий охраны труда и заболеваемости в детском саду	Постоянно	Председатель профсоюзного комитета Заместитель заведующего по АХЧ
7.	Инструктаж и проверка знаний по охране труда воспитателей и обслуживающего персонала	Постоянно	Заведующий Заместитель заведующего по АХЧ
7.	Изучать передовой опыт	Постоянно	Администрация Профсоюзный

4.3. Обязательства работников:

- постоянно контролировать безопасность оборудования, мебели в групповых и служебных помещениях детского сада, безопасность территории;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- своевременно проходить медицинские осмотры, инструктажи и проверку знаний по охране труда;
- немедленно извещать руководителя или дежурного администратора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в детском саду или об ухудшении своего здоровья.

5. Мероприятия по пожарной безопасности.**Администрация МБДОУ детский сад №12:**

5.1. Разрабатывает утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91*, а также на основе Правил пожарной безопасности:

5.2. Обеспечивает журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.

5.3. Разрабатывает и обеспечивает учреждение инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.

5.4. Контролирует работы по обслуживанию и мониторингу пожарной сигнализации.

5.5. Обеспечивает учреждение первичными средствами пожаротушения (огнетушители, кошма и др.).

5.6. Организует обучение работников и воспитанников старшего дошкольного возраста Детского сада мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.

5.7. Обеспечивает огнезащитой деревянные конструкции.

5.8. Освобождает запасные эвакуационные выходы.

**Работники МБДОУ детского сада №12,
подлежащие периодическим медицинским осмотрам (обследованиям)**

1. Заведующий
2. Заместитель заведующего по АХЧ
3. Старший воспитатель
4. Воспитатель
5. Педагог дополнительного образования
6. Учитель – логопед
7. Педагог-психолог
8. Помощник воспитателя
9. Музыкальный руководитель
10. Инструктор по физической культуре
11. Кладовщик
12. Делопроизводитель
13. Кастелянша
14. Шеф-повар
15. Повар
16. Кухонный рабочий
17. Рабочий по стирке и ремонту спец одежды
18. Уборщик служебных помещений
19. Сторож
20. Рабочий по обслуживанию здания

Соглашение по охране труда**администрации и профсоюзного комитета МБДОУ детский сад №12****Учет подготовки и переподготовки должностных лиц по охране труда.**

<i>Сведения о подготовке</i>			
Фамилия имя отчество, должность	Дата обучения	№ удостоверения	Место обучения
О.А.Глас, заведующий	14.10.2022г.	1088	Учебно-методический центр Смоленского областного объединения организации профессиональных союзов.
Г.Н.Облицова Заместитель заведующего по АХЧ	14.10.2022г.	1110	Учебно-методический центр Смоленского областного объединения организации профессиональных союзов.
<i>Сведения о переподготовке</i>			
О.А.Глас, заведующий			
Г.Н.Облицова, Заместитель заведующего по АХЧ			

Учет выполнения мероприятий по охране труда.

мероприятия	2022г.	2023г.	2024г.	2025г.
проверка работы вентиляционных систем	+			
измерение сопротивления электроплит	+			
измерение сопротивления проводки	+			

огнезащитная обработка				
проверка огнезащитной обработки				
измерение весов	+			
разработка инструкции по охране труда (1 раз в 5 лет)				
Организация медосмотров	+			
Организация и проведение аттестации рабочих мест по условиям труда	+			
Обеспечение работников спецодеждой, средствами индивидуальной защиты	+			
Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда	+			

**ПЛАН
мероприятий по охране труда
МБДОУ детский сад №12**

№	Мероприятия	Количество	Стоимость	Срок исполнения	Ответственный
1.	Утепление оконных блоков	Все групповые помещения	1 000.00	октябрь	Помощники воспитателей
2.	Оформление документации по охране труда			В течение года	Зам. заведующего по АХЧ
3.	Ремонт веранд	2шт	3 000,00	В течение года	Заведующий
4.	Приобретение спец. одежды	Обслуживающий персонал	10 000.00	В течение года	Заместитель заведующего по АХЧ
5.	Приобретение резиновых и хлопчатобумажных перчаток	20 пар	2 000.00	Сентябрь	Зам. заведующего по АХЧ
6.	Выдача моющих и обеззараживающих средств	ежемесячно		В течение года	Зам. заведующего по АХЧ
7.	Приобретение дезинфицирующих средств	ежеквартально		В течение года	Зам. заведующего по АХЧ
8.	Проведение учебы по охране труда с вновь прибывшими сотрудниками	По графику	-	В течение года	Заведующий Зам. заведующего по АХЧ
9.	Проведение инструктажей по охране труда	По графику	-	В течение года	Заведующий Зам. заведующего

					по АХЧ
10.	Подготовка в области охраны труда по специальным программам	По графику	-	В течение года	Заведующий Зам. заведующего по АХЧ
11.	Оформление стенда по охране труда	ежеквартально	-	В течение года	Зам. заведующего по АХЧ
12.	Косметический ремонт помещений		20 000.00	Период закрытия детского сада	Зам. заведующего по АХЧ

Заменное мотивированное
решение профкома учтено
Председатель профкома:
М.М. Казаченок



Утверждено:
Приказ № *248* от «*26*» *09* 2022 г.
Заведующий МБДОУ детского сада № 12
О.А. Глас

Принято
на общем собрании
работников Учреждения
08 2022 г.

Перечень профессий, имеющих право на получение мыла и чистящих средств

№ п/п	Наименование должности	Периодичность	Норма
1	Работники пищеблока	ежемесячно	300 гр.
2	Помощники воспитателя	ежемесячно	200 гр.
3	Уборщик служебных помещений	ежемесячно	200 гр.
4	Работники прачечной	ежемесячно	300 гр.
5	Дворники	ежемесячно	200 гр.
6	Медицинскому персоналу	ежемесячно	по 300 гр.
7	Педагогическому составу	ежемесячно	по 100 гр.
8	Работникам бассейна	ежемесячно	по 300 гр.
9	Работнику по ремонту оборудования и обслуживанию здания	ежемесячно	по 200 гр.

Письменное мотивированное
мнение профкома учтено
Председатель профкома:
М. М. Казаченок
М.М. Казаченок



Утверждено:
Приказ № 248 от «01» 09 2022 г.
Заведующий МБДОУ детским садом № 12
О. А. Глас

Принято
на общем собрании
работников Учреждения
«15 08 2022 г.

Перечень профессий, имеющих право на получение средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессии	Наименование	Нормы выдачи на год (количество)
1	Заведующий	халат белый (2 шт)	2 на 2 года
2	Заместитель заведующего по АХЧ	халат белый халат темный	1 на 2 года 1 на 2 года
3	Воспитатели	Халат Халат белый на группы раннего возраста	1 на 2 года 2 на 2 года
4	Помощники воспитателя	Фартук для получения обедов Нарукавники Косынки	2 на 1 год 2 пары в год 2 в год
5	Машинист по стирке и ремонту одежды	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые (дежурные) Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием	1 в год 2 в год 1 пара в год 6 пар в год 6 пар в год
7	Повара	- колпак или косынка х/б - куртка х/б - нарукавники - брюки или юбка х/б - фартук х/б - тапочки - полотенце для рук полотенце для лица	4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года 2 2 пары дежурное 4 на 2 года
8	Рабочий по кухне	- халат х/б или платье х/б - косынка или колпак х/б - фартук с нагрудником х/б - тапочки	3 на 2 года 3 на 2 года 3 на 2 года 1
9	Уборщик служебных помеще-	- халат из плотной х/б ткани	3 на 2 года

	ний	<ul style="list-style-type: none"> - колпак или косынка х/б - фартук с нагрудником из плотной ткани - тапочки 	<p>3 на 2 года</p> <p>2</p> <p>2 пары</p>
10	Слесарь-сантехник	<ul style="list-style-type: none"> - халат х/б - сапоги резиновые - рукавицы комбинированные - перчатки резиновые 	<p>1 на 1,5 года</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>дежурные</p>
11	Плотник	<ul style="list-style-type: none"> - халат х/б - фартук х/б - рукавицы комбинированные 	<p>1</p> <p>2</p> <p>4 пары</p>
12	Дворник	<ul style="list-style-type: none"> - костюм х/б - фартук х/б с нагрудником - рукавицы комбинированные <p>Зимой дополнительно</p> <ul style="list-style-type: none"> - куртка на утепляющей прокладке - валенки - галоши на валенки 	<p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p> <p>1 пара на 2 года</p>
13	Кладовщик	<ul style="list-style-type: none"> - Халат белый - Халат тёмный 	<p>1 на 2 года</p> <p>1 на 2 года</p>

Письменное мотивированное
мнение профкома учтено
Председатель профкома:
М.М. Казаченок
М.М. Казаченок

Утверждено:
Приказ № 248 от «01» 09 2022 г.
Заведующий МБДОУ детского сада № 12
О. А. Глас
О. А. Глас



Принято
на общем собрании
работников Учреждения
«25 08 2022 г.

Перечень профессий, имеющих право на доплаты за условия труда

№ п/п	Наименование профессий	Примечание
1	Воспитатели	20% за работу с детьми на логопедических группах
2	Инструктор по физической культуре	20% за работу с детьми 2-х логопедических групп
4	Инструктор по физической культуре (плавание)	20% за работу с детьми 2-х логопедических групп
5	Помощники воспитателя логопедических групп	15% за работу на логопедической группе
6	Помощники воспитателя	10% за работу с дезинфицирующими средствами
7	Повара	12% по горячей сетки
8	Кухонный рабочий	10% за работу с моющими и дезинфицирующими средствами
9	Рабочий по обслуживанию здания	10% за уборку общественной туалетной комнаты
10	Машинист по стирке и ремонту белья, спецодежды	12% за вредные условия труда
11	Уборщица бассейна	10% за работу с дезинфицирующими средствами
12	Сторож	35% за работу в ночное время суток
13	Педагог-психолог	20% за работу с детьми 2-х логопедических групп

Письменное мотивированное
мнение профкома учтено
Председатель профкома:
М.М. Казаченок М.М. Казаченок

Принято
на педагогическом совете № 2
12 2022 г.

Утверждено:
Приказ № 404 от «18» 12 2022 г.
Заведующий МБДОУ детского сада № 12
О. А. Глас О. А. Глас



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
между педагогическими работниками
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада №12
г. Ярцева Смоленской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок материального стимулирования педагогических работников **МБДОУ детского сада №12** (далее - детский сад или образовательное учреждение) осуществляемого **в целях** усиления их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, создании современных условий для успешной реализации образовательной программы детского сада, достижения оптимального качества образовательных результатов.

1.2. Настоящее Положение отражает критерии и показатели качества и результативности их труда, лежащие в основе определения размера стимулирующих надбавок, порядка их расчета и выплаты.

1.3. Положение учитывает виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего, поощрительного характера, которые учреждение определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, органа общественной самодеятельности – ООС, профсоюзного комитета.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ педагогических работников.

1.5. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за девять месяцев, за год.

1.6. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются:

- при наличии обоснованных обращений, родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций;

- при невыполнении в полном объеме должностных обязанностей;

- при наличии дисциплинарных замечаний (выговоров).

1.7. Система стимулирующих выплат педагогическим работникам образовательного учреждения состоит из:

- **выплат по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников.**

2. Рассмотрение и утверждение размера стимулирующей выплаты.

Выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников.

2.1. Выплаты устанавливаются на основании проведенных результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогического сотрудника учреждения по итогам отчетного периода.

2.2. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит **оценочный лист**.

2.3. **Оценочный лист** - способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогических работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития, объективной оценки его компетентности. Оценочный лист педагогических работников - индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.4. Стимулирующие выплаты Оценочный лист в электронном виде или на бумажных носителях заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности педагогического работника на основе его

оценочного листа приказом руководителя создаётся экспертная комиссия, состоящий из представителей администрации учреждения, ООС.

2.6. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами. Протоколы хранятся администрацией учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.7. Работники передают в экспертную комиссию оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности и качества их деятельности.

2.8. Экспертная комиссия проводит на основе представленных оценочных листов оценку результативности и качества деятельности педагогических работников за отчётный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении (табл.3.1.-3.2).

2.9. Результаты экспертной комиссии оформляются за каждый показатель результативности педагогического сотрудника за отчётный период.

2.10. Оценочный лист, завершающийся итоговой суммой, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику и после передаётся руководителю для подготовки приказа на выплату.

2.11. Список сотрудников, рекомендованных к получению стимулирующих выплат, закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с ООС.

2.12. Стимулирующие выплаты ограничиваются максимальными суммами.

2.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном значении (в рублях).

2.14. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководителя, на основании решения экспертной комиссии (протокол)

3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (ФОТ).

3.1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ педагогических работников (Воспитатели)

Положительные показатели			
№ п/п	Критерии	Максимальная сумма	
<p><u>Общий показатель:</u> Стаж работы в данном учреждении: До 2 лет - 50,00 До 5 лет - 200,00 5-10 лет - 300,00 10-20 лет – 400,00 20 и более – 500,00</p> <p style="text-align: center;"><u>Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесс</u></p>			
1.	Посещаемость детей в группе не ниже 75% 80-85% 85% и выше Ясли от 65%-70%	 300,00 400,00 500,00 300,00	ежемесячно

2.	Организация выездов (выходов) на экскурсии, посещение музеев, театра в т.ч. и во внеурочное время	150,00	
3.	Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС: - в групповых ячейках (в том числе к праздникам) - на участках учреждения.	от 50,00 до 150,00	
		Кусты (обработка весна-осень) 1 ряд – 150,00 (уход, оплата в июле) 1 ряд – 100,00 Клумбы (посадка) – 250,00 (уход) – до 150,00	
4.	Участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, праздниках и др. (выступления, открытые занятия, мастер-классы и др.). - уровень дошкольного учреждения - городской уровень - региональный уровень - федеральный уровень Секции: Выставки: в учреждении городской уровень региональный уровень	300,00 600,00 1200,00 2400,00 150,00	(с учетом обновления творческих работ)
		200,00 400,00 600,00 (с учетом обновления творческих работ)	
5.	Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства: - городской уровень участие призовое место - региональный уровень участие призовое место - федеральный уровень участие призовое место	800,00 1500,00	
		1500,00 3000,00	
6.	Наличие государственных наград, почетных званий, нагрудных знаков «Почетный работник общего образования РФ», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения РФ», Почетной грамотой Министерства	(1 раз в год) до 500,00	

	образования РФ		
7.	Участие в решении вопросов производственной необходимости	500,00	
8.	Активное участие в общественной и творческой жизни детского сада (участие в подготовке мероприятий, оформление ДОУ к праздникам, за работу, не входящую в круг основных обязанностей), участие в субботниках	200,00 - 500,00	
<u>Высокая эффективность организации работ по реализации программ детского сада.</u>			
1.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников, для обеспечения полноценного развития ребенка, отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителя услуг Своевременная оплата родителями за детский сад (более 95 % от списочного состава детей)	200,00	
2.	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями, тьюторство	300,00	
3.	Наставническая работа в связи с прохождением на базе ДОУ педагогической практики студентов	500,00 за одного студента	по кварт.
4.	Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п. в учреждении окружном, городском, региональном уровнях уровень дошкольного учреждения: участие призовое место городской уровень участие призовое место региональный уровень участие призовое место	200,00 400,00 500,00	
5.	Качество и интенсивность в работе по реализации комплексного тематического планирования в соответствии ФГОС: воспитатели (каждый) 1 ст. -----//----- 1,5 ст.	300,00 450,00	

6.	Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	до 500,00	1 раз в квартал
		1 б – оформление стенда+консультация+ширма 2 б - оформление стенда+консультация+ширма+фотоширма+выставка работ совместн. творчества+собрание и т. д.	
7.	Наличие зафиксированных публикаций в научных, профессиональных образовательных изданиях	500,00	
8.	Наличие рабочей программы: - самостоятельно разработанная и утвержденная - проект	300,00	1 раз в год
9.	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ и повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности	до 500,00	1 раз в полугодие
<i>Успешная и результативная динамика здоровья воспитанников учреждения</i>			
1.	Сохранение физического и психического здоровья воспитанников группы: - отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в дошкольном учреждении; - соблюдение требований к помещению, оборудованию, участкам по охране жизни и здоровья детей в дошкольном учреждении; - соблюдение санитарно-гигиенического режима в дошкольном образовательном учреждении (по 3 % за каждый результат)	200,00 - 300,00	
<i>Результативное участие в инновационной деятельности</i>			
1.	Повышение уровня своей квалификации: - аттестация на 1 кв. категорию - аттестация на высшую кв. категорию	500,00 700,00	
2.	Участие в работе экспериментальных площадок	500,00	
3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, создание мультимедийных презентаций участие в конференциях в режиме on-line, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов, дистанционных форм обучения в установленном порядке)	250,00	

4.	Наличие регулярно обновляемого сайта или интернет-странички, которые включены в ВОП	открытие сайта – 500 публикация конспекта - от 50 р. публикация доклада – до 150 р.	
5.	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки за собственный счет	стоимость сертификата	
6.	Отсутствие больничных листов, пропусков без уважительной причины	300,00	Декабрь
Отрицательные показатели			
	Нарушение трудовой исполнительской дисциплины: - этика и культура общения - устное замечание - письменное замечание - выговор - уклонение от выполнения распоряжений администрации	50% 25% от всего фонда 50% от всего фонда 100% лишение стимулирующего фонда 30% фонда	

3.2. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ педагогических работников (музыкальный руководитель)

Положительные показатели

№ п/п	Критерии	Максимальная сумма	
<u>Общий показатель:</u> Стаж работы в данном учреждении: До 2-х лет - 50,00 До 5 лет - 200,00 5-10 лет - 300,00 10-20 лет – 500,00 20 и более – 700,00			
1.	Посещаемость детей в группах	до 300,00	ежемесячно
2.	Индивидуальная работа с детьми: - наличие индивидуального маршрута развития одаренного ребенка/ребенка с низким уровнем усвоения программы; - подготовка ребенка к участию в конкурсе, фестивале по музыкальному и театральному направлению (при наличии плана); - наличие анализа индивидуальных особенностей музыкального развития детей для ведения	не реже 4 раз в месяц 160,00	

	воспитательно-образовательной работы; - подготовка ребёнка (индивидуально) к утреннику, развлечению (разучивание роли, танца и т. п.)		
3.	Участие детей группы в муниципальных, региональных фестивалях, конкурсах и др. под руководством музыкального руководителя: - уровень ДОУ - муниципальный уровень - региональный уровень	200,00 400,00 600,00	
4.	Показ театральных и музыкальных постановок (концерты, спектакли и т. д.) на городском уровне (сотрудничество с ДОУ и СОШ) за каждое мероприятие	до 300,00	
5.	Общее количество проведенных мероприятий в ДОУ в сравнении с прошлым учебным годом: - больше мероприятий	до 200,00	в мае
6.	Работа в ЛОП (летнее-оздоровительная площадка): - самостоятельная разработка программы ЛОП - реализация программы на 100% (по факту) - реализация программы на 80 % и выше - положительные отзывы родителей о ЛОП	до 200,00	
7.	Разработка авторского сценария, праздника, развлечения (не входящие в примерный перечень Программы)	150,00	ежемесячно
8.	Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС: - Методическая комплектация музыкального зала, изготовление пособий своими руками - Эффективность и эстетичность организации предметно-развивающей среды, оформления музыкального зала к праздникам, утренникам, вечерам развлечений и т.д.	от 50,00 до 80,00	ежемесячно
9.	Организация работы по вопросу повышения педагогической грамотности родителей по музыкальному воспитанию и театральной направленности группы - ведение клуба для родителей (с наличием плана и включении в годовой план ДОУ) - подготовка докладов к собраниям - проведение открытых занятий с последующими рекомендациями для родителей - наглядная агитация	до 200,00	ежемесячно
10.	Привлечение родителей к проведению мероприятий внутри ДОУ (утренники, досуги и т. д.) (за каждое мероприятие)	100,00	
11.	Применение в работе ИКТ: - использование в планировании	150,00	ежемесячно

	- использование в образовательном процессе - использование в работе с семьей		
12.	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ и повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности	до 500,00	1 раз в полугодие
13.	Разработка программ, перспективных планов, проектов, технологий, методик (утвержденных заведующим ДОУ)	300,00	
14.	Наличие рабочей программы: - самостоятельно разработанная и утвержденная - проект	300,00	1 раз в год
15.	Участие в муниципальных, региональных мероприятиях (открытые занятия, РМО, конкурсы, конференции и т. д.) - муниципальный уровень - региональный уровень	200,00-400,00 300,00-500,00	
16.	Наличие публикаций - в периодической печати - в сборниках	500,00	
17.	Наличие государственных наград, почетных званий, нагрудных знаков «Почетный работник общего образования РФ», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения РФ», Почетной грамотой Министерства образования РФ	(1 раз в год) 500	
18.	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки за собственный счет	стоимость сертификата	
19.	Повышение уровня своей квалификации: - аттестация на 1 кв. категорию - аттестация на высшую кв. категорию	500,00 700,00	
20.	Участие в методической работе ДОУ - подготовка качественного доклада по теории Работа в комиссиях, жюри (методические мероприятия): - внутри ДОУ - на уровне города	до 150,00 от 100,00	
21.	Отсутствие больничных листов, пропусков без уважительной причины	300,00	Декабрь
22.	Участие в субботниках по уборке территории, помещений, ремонтных работах, на клумбах и участках Кусты (обработка весна-осень) 1 ряд – 150,00 (уход, оплата в июле) 1 ряд – 100,00 Клумбы (посадка) – 250,00 (уход) – до 150,00	от 50,00	
23.	Активное участие в общественной и творческой жизни детского сада (участие в подготовке мероприятий, оформление ДОУ к праздникам, за работу, не входящую в круг основных обязанностей)	до 500,00	

24.	Отсутствие детского травматизма в возрастной группе	100,00	
25.	Использование в образовательном процессе здоровые сберегающих технологий	100,00	
Отрицательные показатели			
	Нарушение трудовой исполнительской дисциплины: - этика и культура общения - устное замечание - письменное замечание - выговор - уклонение от выполнения распоряжений администрации	50% 25% от всего фонда 50% от всего фонда 100% лишение стимулирующего фонда 30% фонда	

3.3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ педагогических работников (инструктор по физической культуре)

Положительные показатели			
№ п/п	Критерии	Максимальная сумма	
<u>Общий показатель:</u> Стаж работы в данном учреждении: До 2-х лет - 50,00 До 5 лет - 200,00 5-10 лет - 300,00 10-20 лет – 500,00 20 и более – 700,00			
1.	Посещаемость детей в группах	до 300,00	ежемесячно
2.	Индивидуальная работа с детьми: - наличие индивидуального маршрута развития одаренного ребенка/ребенка с низким уровнем усвоения программы; - подготовка ребенка к участию в конкурсе, соревнованию, фестивале по физкультурно-оздоровительному направлению (при наличии плана); - наличие анализа индивидуальных особенностей физического развития детей для ведения воспитательно-образовательной работы;	не реже 4 раз в месяц 160,00	

3.	Участие детей группы в муниципальных, региональных фестивалях, конкурсах и др. под руководством музыкального руководителя: - уровень ДОУ - муниципальный уровень - региональный уровень	200,00 400,00 600,00	
4.	Разработка авторского сценария физкультурного праздника, развлечения, досуга, занятия (не входящие в примерный перечень Программы)	150,00	ежемесячно
5.	Ведение работы по улучшению развивающей среды в ДОУ по физкультурно-оздоровительному направлению в соответствии с ФГОС	от 50,00 до 80,00	ежемесячно
6.	Организация работы по вопросу повышения педагогической грамотности родителей по музыкальному воспитанию и театральной направленности группы - ведение клуба для родителей (с наличием плана и включении в годовой план ДОУ) - подготовка докладов к собраниям - проведение открытых занятий с последующими рекомендациями для родителей - наглядная агитация	до 200,00	ежемесячно
7.	Привлечение родителей к проведению мероприятий внутри ДОУ (утренники, досуги и т. д.) (за каждое мероприятие)	100,00	
8.	Применение в работе ИКТ: - использование в планировании - использование в образовательном процессе - использование в работе с семьей	150,00	ежемесячно
9.	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ и повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности	до 500,00	1 раз в полугодие
10.	Разработка программ, перспективных планов, проектов, технологий, методик (утвержденных заведующим ДОУ)	300,00	
11.	Наличие рабочей программы: - самостоятельно разработанная и утвержденная - проект	300,00	1 раз в год
12.	Участие в муниципальных, региональных мероприятиях (открытые занятия, РМО, конкурсы, конференции и т. д.) - муниципальный уровень - региональный уровень	200,00-400,00 300,00-500,00	
13.	Наличие публикаций - в периодической печати - в сборниках	500,00	
14.	Наличие государственных наград, почетных званий, нагрудных знаков «Почетный работник общего образования РФ», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения РФ»,	(1 раз в год) 500	

	Почетной грамотой Министерства образования РФ		
15.	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки за собственный счет	стоимость сертификата	
16.	Повышение уровня своей квалификации: - аттестация на 1 кв. категорию - аттестация на высшую кв. категорию	500,00 700,00	
17.	Участие в методической работе ДООУ - подготовка качественного доклада по теории Работа в комиссиях, жюри (методические мероприятия): - внутри ДООУ - на уровне города	до 150,00 от 100,00	
18.	Отсутствие больничных листов, пропусков без уважительной причины	300,00	Декабрь
19.	Участие в субботниках по уборке территории, помещений, ремонтных работах, на клумбах и участках Кусты (обработка весна-осень) 1 ряд – 150,00 (уход, оплата в июле) 1 ряд – 100,00 Клумбы (посадка) – 250,00 (уход) – до 150,00	от 50,00	
20.	Активное участие в общественной и творческой жизни детского сада (участие в подготовке мероприятий, оформление ДООУ к праздникам, за работу, не входящую в круг основных обязанностей)	до 500,00	
21.	Отсутствие детского травматизма в возрастной группе	200,00	
22.	Использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий	100,00	
Отрицательные показатели			
	Нарушение трудовой исполнительской дисциплины: - этика и культура общения - устное замечание - письменное замечание - выговор - уклонение от выполнения распоряжений администрации	50% 25% от всего фонда 50% от всего фонда 100% лишение стимулирующего фонда 30% фонда	

3.4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ педагогических работников (учитель-логопед)

Положительные показатели

№ п/п	Критерии	Максимальная сумма
-------	----------	--------------------

Общий показатель:

Стаж работы в данном учреждении:

До 2-х лет - 50,00

До 5 лет - 200,00

5-10 лет - 300,00

10-20 лет – 500,00

20 и более – 700,00

1.	Посещаемость 50 % от группы		ежемесячно
2.	Разработка авторского конспекта занятия, развлечения по коррекционному направлению	150,00	ежемесячно
3.	Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС: - Методическая комплектация кабинета , изготовление пособий своими руками - авторские разработки дидактических и игровых материалов, создание картотек	от 50,00 до 80,00	ежемесячно
4.	Организация работы по вопросу повышения педагогической грамотности родителей по коррекционной направленности группы - ведение клуба для родителей (с наличием плана и включении в годовой план ДОУ) - подготовка докладов к собраниям - проведение открытых занятий с последующими рекомендациями для родителей - наглядная агитация	до 200,00	ежемесячно
5.	Применение в работе ИКТ: - использование в планировании - использование в образовательном процессе - использование в работе с семьей	150,00	ежемесячно
6.	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ и повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности	до 500,00	1 раз в полугодие
7.	Разработка программ, перспективных планов, проектов, технологий, методик (утвержденных заведующим ДОУ)	300,00	
8.	Наличие рабочей программы: - самостоятельно разработанная и утвержденная - проект	300,00	1 раз в год
9.	Участие в муниципальных, региональных мероприятиях (открытые занятия, РМО, конкурсы, конференции и т. д.) - муниципальный уровень - региональный уровень	200,00-400,00 300,00-500,00	
10.	Наличие публикаций - в периодической печати - в сборниках	500,00	

11.	Наличие государственных наград, почетных званий, нагрудных знаков «Почетный работник общего образования РФ», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения РФ», Почетной грамотой Министерства образования РФ	(1 раз в год) 500	
12.	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки за собственный счет	стоимость сертификата	
13.	Повышение уровня своей квалификации: - аттестация на 1 кв. категорию - аттестация на высшую кв. категорию	500,00 700,00	
14.	Участие в методической работе ДОУ - подготовка качественного доклада по теории Работа в комиссиях, жюри (методические мероприятия): - внутри ДОУ - на уровне города	до 150,00 от 100,00	
15.	Участие в работе ПМПК. Подготовка документов	500,00	1 раз в год
16.	Обследование детей средних групп	300,00	Октябрь
17.	Отсутствие больничных листов, пропусков без уважительной причины	300,00	Декабрь
18.	Участие в субботниках по уборке территории, помещений, ремонтных работах, на клумбах и участках Кусты (обработка весна-осень) 1 ряд – 150,00 (уход, оплата в июле) 1 ряд – 100,00 Клумбы (посадка) – 250,00 (уход) – до 150,00	от 50,00	
19.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т. д.)	до 500,00	
Отрицательные показатели			
	Нарушение трудовой исполнительской дисциплины: - этика и культура общения - устное замечание - письменное замечание - выговор - уклонение от выполнения распоряжений администрации	50% 25% от всего фонда 50% от всего фонда 100% лишение стимулирующего фонда 30% фонда	

3.4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ педагогических работников (педагог-психолог)

Положительные показатели

№ п/п	Критерии	Максимальная сумма	
<u>Общий показатель:</u> Стаж работы в данном учреждении: До 2-х лет - 50,00 До 5 лет - 200,00 5-10 лет - 300,00 10-20 лет – 500,00 20 и более – 700,00			
1.	Посещаемость (фиксировано)	до 150,00	ежемесячно
2.	Разработка авторского конспекта занятия, развлечения по коррекционному направлению	150,00	ежемесячно
3.	Создание предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС: - Методическая комплектация кабинета , изготовление пособий своими руками - авторские разработки дидактических и игровых материалов, создание картотек	от 50,00 до 80,00	ежемесячно
4.	Организация работы по вопросу повышения педагогической грамотности родителей по коррекционной направленности группы - ведение клуба для родителей (с наличием плана и включении в годовой план ДОУ) - подготовка докладов к собраниям - проведение открытых занятий с последующими рекомендациями для родителей - наглядная агитация	до 200,00	ежемесячно
5.	Применение в работе ИКТ: - использование в планировании - использование в образовательном процессе - использование в работе с семьей	150,00	ежемесячно
6.	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ и повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности	до 500,00	1 раз в полугодие
7.	Разработка программ, перспективных планов, проектов, технологий, методик (утвержденных заведующим ДОУ)	до 300,00	
8.	Наличие рабочей программы: - самостоятельно разработанная и утвержденная - проект	до 300,00	1 раз в год

9.	Участие в муниципальных, региональных мероприятиях (открытые занятия, РМО, конкурсы, конференции и т. д.) - муниципальный уровень - региональный уровень	до 200,00 до 400,00	
10.	Наличие публикаций - в периодической печати - в сборниках	до 500,00	
11.	Наличие государственных наград, почетных званий, нагрудных знаков «Почетный работник общего образования РФ», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения РФ», Почетной грамотой Министерства образования РФ	(1 раз в год) 500	
12.	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки за собственный счет	стоимость сертификата	
13.	Повышение уровня своей квалификации: - аттестация на 1 кв. категорию - аттестация на высшую кв. категорию	500,00 700,00	
14.	Участие в методической работе ДОУ - подготовка качественного доклада по теории Работа в комиссиях, жюри (методические мероприятия): - внутри ДОУ - на уровне города	до 150,00 от 100,00	
15.	Участие в работе ПМПК. Подготовка документов	до 500,00	1 раз в год
16.	Ведение работы по улучшению ППС	от 50,00 до 80,00	Ежемесячно
17.	Эффективная работа с родителями	до 300,00	Ежемесячно
18.	Эффективная работа с воспитателями и специалистами, обеспечивающая индивидуальный подход к детям	до 200,00	Ежемесячно
19.	Отсутствие больничных листов, пропусков без уважительной причины	300,00	Декабрь
20.	Участие в субботниках по уборке территории, помещений, ремонтных работах, на клумбах и участках Кусты (обработка весна-осень) 1 ряд – 150,00 (уход, оплата в июле) 1 ряд – 100,00 Клумбы (посадка) – 250,00 (уход) – до 150,00	от 50,00	
21.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т. д.)	до 500,00	
Отрицательные показатели			

	<p>Нарушение трудовой исполнительской дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - этика и культура общения - устное замечание - письменное замечание - выговор - уклонение от выполнения распоряжений администрации 	<p>50%</p> <p>25% от всего фонда</p> <p>50% от всего фонда</p> <p>100% лишение стимулирующего фонда</p> <p>30% фонда</p>	

3.4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ педагогических работников (старший воспитатель)

Положительные показатели

№ п/п	Критерии	Максимальная сумма	
<p><u>Общий показатель:</u></p> <p>Стаж работы в данном учреждении:</p> <p>До 2 лет - 50,00</p> <p>До 5 лет - 200,00</p> <p>5-10 лет - 300,00</p> <p>10-20 лет – 400,00</p> <p>20 и более – 500,00</p> <p style="text-align: center;"><u>Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесс</u></p>			
1.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	500,00	
2.	Работа с интернет-представительством, на образовательном форуме	500,00	
	Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса	от 300,00	
	Результативные выступления педагогов, курируемых ст. воспитателем на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах:	300,00	
	<ul style="list-style-type: none"> - на внутрисадовом уровне - на городском уровне 		
3.	Создание и постоянное обновление предметно-развивающей безопасной среды, проектно-ориентированной среды в группах, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, в	до 500,00	

	соответствии с возрастом детей и выбранной программы и т.п.(если есть в наличии) прогулочных площадках и территории ДОО в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами детей и различными видами деятельности.	Кусты (обработка весна-осень) 1 ряд – 150,00 (уход, оплата в июле) 1 ряд – 100,00 Клумбы (посадка) – 250,00 (уход) – до 150,00	
4.	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т. п. (эксперимент, перспективный план по внедрению педагогами инноваций)	от 500,00	
5.	Организация аттестации педагогических работников	1000,00	
	Интенсивность и напряженность работы	от 300,00	
	Ведение общественной работы (участие в ремонтах, субботниках, митингах, демонстрациях, комиссиях)	до 300,00	
6.	Наличие государственных наград, почетных званий, нагрудных знаков «Почетный работник общего образования РФ», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения РФ», Почетной грамотой Министерства образования РФ	(1 раз в год) до 500,00	
7.	Участие в решении вопросов производственной необходимости	500,00	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	от 300,00	
Высокая эффективность организации работ по реализации программ детского сада.			
1.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников, для обеспечения полноценного развития ребенка, отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны потребителя услуг	300,00	
4.	Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, творческих выставках и т.п. в учреждении окружном, городском, региональном уровнях уровень дошкольного учреждения: участие		

	призовое место городской уровень участие призовое место региональный уровень участие призовое место	до 500,00	
5.	Качество и интенсивность в работе по реализации комплексного тематического планирования в соответствии ФГОС: воспитатели (каждый) 1 ст. -----//----- 1,5 ст.	300,00 450,00	
6.	Эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	до 500,00	1 раз в квартал
		1 б – оформление стенда+консультация+ширма 2 б - оформление стенда+консультация+ширма+фотоширма+выставка работ совместн. творчества+собрание и т. д.	
7.	Наличие зафиксированных публикаций в научных, профессиональных образовательных изданиях	500,00	
<u>Результативное участие в инновационной деятельности</u>			
1.	Повышение уровня своей квалификации: - аттестация на 1 кв. категорию - аттестация на высшую кв. категорию	500,00	
		700,00	
2.	Участие в работе экспериментальных площадок	500,00	
3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе (работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, создание мультимедийных презентаций участие в конференциях в режиме on-line, использование электронных учебно-методических комплектов, самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов, дистанционных форм обучения в установленном порядке)	250,00	
4.	Наличие регулярно обновляемого сайта или интернет-странички, которые включены в ВОП	открытие сайта – 500 публикация конспекта - от 50 р. публикация доклада – до 150 р.	
5.	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки за собственный счет	стоимость сертификата	

6.	Отсутствие больничных листов, пропусков без уважительной причины	300,00	Декабрь
Отрицательные показатели			
	Нарушение трудовой исполнительской дисциплины:		
	- этика и культура общения	50%	
	- устное замечание	25% от всего фонда	
	- письменное замечание	50% от всего фонда	
	- выговор	100% лишение стимулирующего фонда	
	- уклонение от выполнения распоряжений администрации	30% фонда	
	- недостаточный контроль за организацией УВП	300,00	
	- отсутствие планов	200,00	
	- опоздание или уход с рабочего места в рабочее время	200,00	
	- создание конфликтных ситуаций	500,00	
	- не выполнение инструкций по ОТ	500,00	

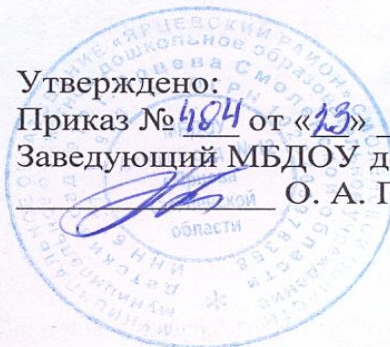
Регламент распределения Управляющим советом дошкольного учреждения стимулирующей части заработной платы.

1. Администрация учреждения готовит объективные показатели по каждому педагогическому работнику на основе результатов работы и по итогам месяца (в виде докладной записки).
2. Заведующий ДОУ ежемесячно (до 15 числа текущего месяца) представляет в ЦБ КВО приказ и критерии оценки Управляющего совета о распределении стимулирующей выплаты для начисления в текущем месяце.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 12г. Ярцева Смоленской области

Утвержденное мотивированное
решение профкома учтено
Председатель профкома:
М.М. Казаченок М.М. Казаченок

Утверждено:
Приказ № 484 от «13» 12 2022г.
Заведующий МБДОУ детского сада № 12
О. А. Глас О. А. Глас



Принято
на общем собрании работников Учреждения
от 08 2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О
ПРЕМИРОВАНИИ, НАДБАВКАХ,
ДОПЛАТАХ, ДРУГИХ ВИДАХ
МАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ
И
СТИМУЛИРОВАНИЯ
СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования работников учреждения / далее по тексту Положение/ вводится в МБДОУ с целью повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников, повышения качества работы, роста профессионального мастерства, а так же с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников образовательного учреждения.

Положение вводится на основании:

- Устава МБДОУ
- Закона РФ «Об образовании» /ст.32,ст.43,ст.54/
- Трудового кодекса РФ от 30.12.2001г./ст.133-158;ст.282-288;ст.331-336/
- Типового положения о дошкольном образовательном учреждении.

1.2. Положение разрабатывается и утверждается заведующим МБДОУ, согласовывается с ТК МБДОУ, обсуждается и принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения.

2. ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ПООЩРИТЕЛЬНОГО ФОНДА

2.1. Экономия фонда заработной платы.

2.2. Доходы от финансово-хозяйственной деятельности.

2.3. Отчисления от доходов по оказанию платных услуг /если таковые имеются/

2.4 Целевые взносы государственных, частных, общественных, кооперативных и иных организаций, всех заинтересованных юридических и физических лиц.

2.5. Иные источники поступлений, не противоречащих Уставу МБДОУ, действующему законодательству РФ.

2.6.Стимулирующие и компенсирующие проценты фонда оплаты труда.

3.ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК .

3.1. Вопросы материального стимулирования и поощрения, доплаты, надбавки и выплат рассматриваются заведующим МБДОУ совместно с председателем трудового коллектива

3.2. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудниками МБДОУ на основании приказа руководителя.

3.3. Руководитель МБДОУ обеспечивает гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок для всех сотрудников МБДОУ.

3.5. Доплаты и надбавки могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально или на год, а так же – единовременно. Единовременные доплаты устанавливаются за выполнение определенной дополнительной работы в определенный срок.

Премии и оказание материальной помощи устанавливаются на основании определенных показателей или в случае непредвиденных обстоятельств с целью материальной поддержки и социальной защищенности сотрудников, к юбилейным датам сотрудников.

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

3.7. Выплаты производятся в соответствии с приложениями № 1, №2

4. ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМИЙ И МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

4.1 Компенсационные выплаты и доплаты .

4.1.1. С целью усиления социально-экономической и правовой защиты педагогических работников, стимулирования их труда, устанавливаются следующие виды доплат и надбавок:

- доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;
- надбавки за сложность и напряженность в работе, высокое качество выполнения.

4.1.2. Формирование средств доплат и надбавок производится из фонда оплаты труда педагогических работников.

Доплаты и надбавки устанавливаются за:

- За выполнение работ, не входящие в круг должностных обязанностей;
- За ремонтные работы помещения, ремонт оборудования и инвентаря;
- За исполнение обязанностей зам. заведующей по безопасности, по пожарной безопасности, за ведение документации по военному учету;
- За участие в городских, районных, областных мероприятиях
- За участие в смотрах-конкурсах, выставках.

4.2. Стимулирующие выплаты и доплаты.

4.2.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей

устанавливаются выплаты стимулирующего характера из фонда оплаты труда:

- премирование за успешное и качественное выполнение работ

- За внедрение новых форм работы;
- За создание условий творческого потенциала;
- За посещение семинаров, методических объединений города и района;
- За своевременную сдачу отчетов;
- За исполнительскую дисциплину;
- За работу без больничных листов;
- За работу со школой;
- За работу по безопасности;
- За работу без замечаний;
- За отсутствие жалоб.

4.3. Выплаты из фонда экономии заработной платы.

4.3.1. С целью социальной защищенности и материальной поддержки, а также стимулирования труда работников устанавливаются выплаты за:

- работа с контингентом детей сверх установленной нормы,
- оформление договоров по родительской оплате,
- оказание дополнительных образовательных услуг.
- результативность коррекционной работы,
- создание психологического комфорта в учреждении.
- эстетическое оформление зала, помещений детского учреждения:
 - за покраску оборудования на участках,
 - за участие в проведении сан. обработки дошкольного учреждения,
 - взаимозаменяемость
 - озеленение участка, работа по уборке участка,
 - кружковую работу.
 - активное участие в оздоровлении детей.
 - введение новых блюд в меню детей, с разработкой технологических карт ;
 - за выполнение работы садовника (подстрижка кустарников, окапывание деревьев),
 - за соблюдение сан- эпид, режима в МБДОУ,
 - за низкую заболеваемость
 - за разработку технологических карт по питанию,
 - за оформление сан.просвет. работы, экран здоровья и чистоты.
 - За подготовку учреждения к новому учебному году и к летнему оздоровительному сезону;

- За подготовку учреждения к лицензированию.

4.3.2. Премии из фонда экономии.

.С целью социальной поддержки работника устанавливается премия :

- К юбилею сотрудника 50 ,55, 60- летию;
- К празднованию знаменательных дат;
- К государственным праздникам: Новый год, 8 марта, 23 февраля..

5.ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ ИЛИ ЕЕ ЛИШЕНИЕ.

- нарушение Правил трудового распорядка,
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима,
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности,
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей,
- нарушение инструкций по контрольно-пропускному режиму и антитеррористической защищенности дошкольного учреждения,
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (низкое качество учебно-воспитательной работы) и обслуживающий персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), за нарушение педагогической этики,
- детский травматизм по вине работника,
- высокий уровень заболеваемости работника (злоупотребление больничными листами),
- рост детской заболеваемости, связанный с нарушениями санитарного режима,
- режима питания,
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы,
- пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий.

Все случаи депремирования рассматриваются руководителем дошкольного учреждения в индивидуальном порядке в каждом случае.