

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД № 6 «РОМАШКА» СТ. БРЮХОВЕЦКОЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
БРЮХОВЕЦКИЙ РАЙОН

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 20 февраля 2025 г. по 19 февраля 2028 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Т.В. Колесникова
«18» февраля 2025 г.
МП



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Н.Н. Деревянко
«18» февраля 2025 г.
МП



Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в Брюховецком районе
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 20.02.2025 № 6-Б
Ведущий специалист
Смененные должности, подпись, ФИО

В.А. Кузнецов

Коллективный договор принят
на собрании трудового коллектива
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»
«18» февраля 2025 г., протокол № 1

ст. Брюховецкая,
2025 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 6 «Ромашка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее – МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – заведующего МАДОУ ДС № 6 «Ромашка» Деревянко Наталии Николаевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Колесниковой Татьяны Владимировны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации - обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль по соблюдению законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются и осуществляются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных ст. 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

1.7. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.8. В соответствии со ст. 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде дополнительного соглашения, которое регистрируется в отделе трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями филиала государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Краснодарского края» в Брюховецком районе.

1.10. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и действует с «20» февраля 2025 г. по «19» февраля 2028 г.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций¹.

2.3. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой ст. 195.3 ТК РФ;

своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке за отчетный период, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организации;

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

2.4. Работодатель обязуется:

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

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

¹Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.4.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

2.4.5. Устанавливать в соответствии с действующим законодательством квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст. 179 ТК РФ).

Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;

- работник в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст. 179 ТК РФ);

- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ»);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

одиноким матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

впервые поступившие на работу по полученной специальности, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.5. Стороны исходят из того, что:

2.5.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601.

2.5.2. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую, высшую, и (или) квалификационную категорию педагог – методист, педагог – наставник, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.5.3. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (*пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик*).

2.5.4. Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5.5. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка (*Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления*

образования администрации муниципального образования Брюховецкий район, на 2022 – 2025 годы).

2.5.6. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ:

в случаях обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);

работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации;

работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ»);

работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория (*Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район, на 2022 – 2025 годы*).

2.5.7. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.5.8. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время - 2 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.5.9. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.5.10. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.5.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в образовательной организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору)

(Письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20.08.2019 № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

2.6. Стороны обязуются совместно:

2.6.1. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» *(Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19.11.2019 № ВБ – 107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).*

2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.7.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.7.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

2.7.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.7.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

2.7.5. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров. Молодежная политика

3. Работодатель обязуется:

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

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года

(подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.ст. 196, 197 ТК РФ).

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

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

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

3.6. Включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

бесплатность прохождения аттестации для работников;

гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.8.2. Считают, что аттестационная комиссия рассматривает заявления о проведении аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории и проводит аттестацию педагогических работников, имеющих значимые достижения в профессиональной деятельности, без привлечения специалистов.

К указанной категории относятся:

имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

педагогические работники дошкольной образовательной организации, участвующие в реализации проекта федеральной инновационной площадки;

педагогические работники, имеющие положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в дошкольную образовательную организацию;

молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые

приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;

статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее);

поощрять материально и морально молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности дошкольной образовательной организации;

привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением.

3.9. Стороны совместно:

3.9.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

3.9.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

3.9.4. Способствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов района, края.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 2 к настоящему коллективному договору), графиком работы, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-

вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, - женщин, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) (*Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район, на 2022 – 2025 годы*).

4.1.4. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

многодетных родителей (*Закон Краснодарского края от 22 мая 2005 г. № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»*);

беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

4.1.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601).

4.1.6. В дошкольной образовательной организации нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем дошкольной образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника дошкольной образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.8. Объем нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.7. настоящего раздела.

4.1.9. Продолжительность рабочей недели - пятидневная с двумя выходными днями в неделю - устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору) и трудовыми договорами.

4.1.10. Периоды отмены (приостановки) занятий (посещений) по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических и иных работников.

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

4.1.11. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 99 ТК РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ).

4.1.12. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (*Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район, на 2022 – 2025 годы*) (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

4.1.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.14. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой,

определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.15. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин;

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 259 ТК РФ).

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ).

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

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.1.17. Продолжительность отпусков педагогических работников регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (далее – постановление).

В соответствии с указанным постановлением, письмом департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июля 2017 года №08-ПГ-МОН-26725, педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог – психолог, учитель – дефектолог, учитель – логопед), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении (дети-инвалиды, обучающиеся с ОВЗ при наличии справки психолого-медико-педагогической комиссии (далее – ПМПК)), устанавливается продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска из расчета 56 календарных дней.

Образовательная деятельность в МАДОУ ДС № 6 «Ромашка» осуществляется по адаптированным образовательным программам и индивидуальным адаптированным программам для детей с ОВЗ и детей-инвалидов, в разработке которых принимают непосредственное участие педагогические работники:

воспитатели, непосредственно осуществляющие обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей и комбинированной направленности;

инструктор по физической культуре;

музыкальный руководитель;

педагог – психолог;

учитель – дефектолог;

учитель – логопед.

В МАДОУ ДС № 6 «Ромашка» созданы специальные условия для получения образования детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами. Под специальными условиями понимаются условия обучения, воспитания и развития таких детей, включающие специальные образовательные программы, методы обучения и воспитания, дидактические и учебные материалы, технические средства для индивидуального обучения, проведения индивидуальных коррекционных занятий (составление расписаний индивидуальных занятий, ведение индивидуальных дневников).

В МАДОУ ДС № 6 «Ромашка» ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

руководителю, педагогическому персоналу (воспитателю, старшему воспитателю) продолжительностью 42 календарных дня;

педагогическому персоналу (воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей и комбинированной направленности), инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу – психологу, учителю – дефектологу, учителю – логопеду) продолжительностью 56 календарных дней.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий

годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

4.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить **отпуск без сохранения заработной платы**:

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);

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

работнику для сопровождения 1 сентября его собственных детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

работнику по случаю рождения внуков – 1 календарный день;

работнику по случаю бракосочетания его детей – до 5 календарных дней;

председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - до 3 календарных дней;

работнику в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

работнику для организации призыва (встречи) его детей на (с) военную (-ной) службу (-ы) – 2 календарных дня;

работнику по случаю тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;

работнику за стаж работы в организации (свыше 5 лет) – до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2.1. Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя не допускается.

4.2.2. Работникам предоставляется **дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:**

выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия – 2 календарных дня;

председателям первичных профсоюзных организаций – 7 календарных дней;

членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края – 3 календарных дня;

в случае призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст. 179 ТК РФ) – 3 календарных дня.

Порядок предоставления и продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков, указанных в данном пункте, определяется коллективным договором.

4.2.3. Работодатели в День поминовения усопших («Радоница») и других, установленных Губернатором Краснодарского края, нерабочих дней, в случае привлечения к работе в эти дни, оплату труда работников производят в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни «Радоница» и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются (*Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район, на 2022 – 2025 годы*).

4.2.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.262 ТК РФ).

4.2.5. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, выплат и доплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и выплат стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда работников (приложение № 5 к настоящему коллективному договору), Положением о выплатах, доплатах

стимулирующего и компенсационного характера работникам (приложение № 6 к настоящему коллективному договору).

Месячная заработная плата работника, отработавшего за отчетный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

5.2.2. Выплачивать заработную плату работнику 21 числа (за первую половину месяца) и 6 числа (за вторую половину месяца) не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст.136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

Расходы по перечислению денежных сумм Работнику возлагаются на Работодателя. Расходы по обслуживанию банком банковской карты Работника возлагаются на Работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.2.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и об основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок выдавать каждому работнику на руки 1 раз в месяц в день выплаты (перечисления) второй части заработной платы на расчетный счет работника.

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

5.3. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда работников (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору).

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

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.7. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.8. 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.

5.9. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
возобновления педагогической работы после военной службы по призыву.

5.10. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.11. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы (*Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район, на 2022 – 2025 годы*).

5.12. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.13. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет (*Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район, на 2022 – 2025 годы*).

5.14. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, наличия государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

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

при присуждении ученой 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.

5.15. Стороны договорились:

Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке;

обеспечения выплат стимулирующего характера работникам, на которых возложены общественно значимые виды деятельности:

- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий,

- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

- по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников, - по контролю за соблюдением условий охраны труда,

- по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе,

- по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права

в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы (*Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район, на 2022 – 2025 годы*).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Работодатель обязуется:

в целях предоставления гражданам предпенсионного возраста и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, состоящими с работодателем в трудовых отношениях, двух рабочих дней один раз в год на

прохождение диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ), осуществлять информационное взаимодействие между работодателем и территориальным органом Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

своевременно и в полном объеме перечислять средства в страховые фонды обязательного страхования;

вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

своевременно предоставлять сведения о работниках в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Краснодарскому краю;

обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1. Стороны договорились, что Работодатель:

6.1.1. Осуществляет оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам при прохождении независимой оценки квалификаций.

6.1.2. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

6.1.3. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских дошкольных образовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей (для организаций, расположенных в сельской местности).

6.1.4. В соответствии с Федеральным законом от 13 июля 2020 г. № 210-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации»:

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

6.1.5. Если сотрудник в течение 14 дней с даты увольнения в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации обратился в службу занятости и не нашел работу в течение 2 месяцев, то работодатель должен будет выплатить средний заработок за третий месяц или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

Взамен выплат среднего заработка за период трудоустройства работодатель сможет выплатить единовременную компенсацию в размере двукратного среднего

заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.

Либо после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

Работодатель должен выплатить их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства или выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации.

6.1.6. Работодатель выплачивает работникам **единовременную материальную помощь** по основаниям:

6.1.6.1. Выплачивает работникам единовременную материальную помощь на лечение в размере до 15 000 рублей включительно (при наличии экономии фонда заработной платы).

6.1.6.2. Выплачивает единовременную материальную помощь в размере до 10 000 рублей включительно пенсионерам, выходящим на пенсию (при наличии экономии фонда заработной платы).

6.1.6.3. Оказывает работникам единовременную материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами:

- природные и техногенные катастрофы;
- последствия политических конфликтов, приведших к возникновению военных операций, войн, террористических атак, диверсий;
- в случае ущерба, причиненного имуществу работника, под воздействием условий, которые нельзя было предвидеть,

в размере до 15 000 рублей включительно (при наличии экономии фонда заработной платы).

6.1.6.4. Оказывает единовременную материальную помощь в размере утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда в случае смерти самого работника.

В случае смерти работника выплата единовременной материальной помощи производится членам его семьи (супруг или супруга, дети (включая приемных), родители (усыновители)) в течение 7 рабочих дней после получения от родственников необходимых документов.

6.1.6.5. Выплачивает работнику единовременную материальную помощь при регистрации брака в размере до 15 000 рублей включительно (при наличии экономии фонда заработной платы).

6.1.6.6. Выплачивает работнику единовременную материальную помощь при рождении (усыновлении) ребенка, установлении опеки (до 14 лет) или попечительства (с 14 до 18 лет) над несовершеннолетним ребенком в размере до 15 000 рублей включительно на каждого ребенка (при наличии экономии фонда заработной платы).

6.1.7. В целях предоставления гражданам предпенсионного возраста и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, состоящими с работодателем в трудовых отношениях, двух рабочих дней один раз в год на прохождение диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ), осуществлять информационное взаимодействие между работодателем и отделением Пенсионного фонда Российской Федерации.

6.1.8. В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, работодатель предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.2.3. Оказывать **материальную помощь** из средств профсоюзного бюджета **работникам – членам Профсоюза** в связи:

- с регистрацией брака;

- к юбилейным датам;

- на лечение;

- в связи с трудным материальным положением;

- в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

6.2.7. Способствовать развитию и информированию работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.

6.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда в соответствии с действующим законодательством, в том числе:

- разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края (ст. 217 ТК РФ);

- организует работу комиссии по охране труда, не допускает сокращение специалиста по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме

работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.223 ТК РФ);

ежеквартально проводит День охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554).

Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источников опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

7.2. Стороны создают комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют ее работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комиссии по охране труда по специальной программе, в том числе за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (ст. 219, 224 ТК РФ).

Стороны организуют совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

7.3. На всех рабочих местах в организации в сроки, установленные действующим законодательством, проводится специальная оценка условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включается представитель профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

7.4. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемой частью коллективного договора (приложение № 7 к настоящему коллективному договору).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере, не менее установленного ст. 225 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного

травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Заключать ежегодно договоры оказания медицинских услуг для проведения периодических медицинских осмотров работников дошкольной образовательной организации с медицинскими организациями, имеющими соответствующую лицензию на осуществление медицинской деятельности, проводящие периодические медицинские осмотры мобильными выездными медицинскими бригадами.

7.5.2. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (приложение № 8 к настоящему коллективному договору), дерматологических СИЗ и смывающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение № 9 к настоящему коллективному договору);

уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

информирование работников о полагающихся СИЗ;

рассматривать возможность с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

7.5.3. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

а) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению № 11 к настоящему коллективному договору;

б) дерматологические СИЗ и смывающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 9 к настоящему коллективному договору.

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер на момент вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

Обеспечить работникам возможность прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством.

Работник обязан предоставить Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.6. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст.185.1. ТК РФ).

7.7. Организовать пост для оказания первой помощи, укомплектованный аптечкой для оказания первой помощи работникам.

Определить место расположения поста для оказания первой помощи работникам – медицинский блок, расположенный на 1 этаже здания МАДОУ ДС № 6 «Ромашка».

7.8. Реализовывать при наличии возможностей **мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта** в трудовом коллективе, в том числе:

организовывать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физическую культуру с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

приобретать, содержать и обновлять спортивный инвентарь;

выделять новые и (или) реконструировать имеющиеся помещения и площадки для занятий спортом;

организовывать и проводить спортивные соревнования и иные физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, в том числе с привлечением представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.9. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе:

7.9.1. Не допускает женщин на работы, указанные в Приказе Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»).

7.9.2. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст. 265 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или

опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»).

7.9.3. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

7.9.4. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

7.9.5. Работодатель создает для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации.

7.9.6. Условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда (п. 7.1 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40 СП 2.2.3670-20).

7.10. Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии, за счет средств работодателя или Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если работник вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней должности.

7.11. Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, с этой целью Работодатель:

проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

проводит увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий только после предварительного согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст.19,20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Выборный орган первичной профсоюзной организации организует работу уполномоченных лиц Профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности. Поручает уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы

жизни и здоровью работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет интересы работников, оказывает им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профсоюзного комитета, в суде.

7.13. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обязуются:

проводить информирование работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД (Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.);

не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных (Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.);

не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

7.14. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст. 377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

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

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

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

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

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

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

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

8.2.7. Признать, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.3. Стороны исходят из того, что:

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

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

принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);

формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

изменение условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);

режим рабочего времени работников в случае простоя.

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

сокращение численности или штата работников организации (ст.ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

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

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

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

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

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

распределение нагрузки педагогических работников (ст. 100 ТК РФ);

утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);

установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.ст. 135, 144 ТК РФ);

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.ст. 135, 144 ТК РФ).

план и график работы организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536).

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

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.ст. 192, 193 ТК РФ);

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

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

сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 ст. 81 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 ст. 81 ТК РФ);

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 ст. 81 ТК РФ).

8.3.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 ст. 374 ТК РФ).

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

8.3.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по распределению стимулирующих выплат и иных выплат, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и другие.

8.3.9. Бесплатно предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте образовательной организации для размещения информации о первичной профсоюзной организации, содействовать развитию профсоюзного членства.

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

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Стороны договорились:

совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;

разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

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

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

9.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом, Уставом Профсоюза.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 календарных дней со дня его подписания в отдел трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями филиала государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Краснодарского края» в Брюховецком районе для его уведомительной регистрации.

10.2. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

к коллективному договору:

Приложение № 1

Положение о нормах профессиональной этики работников

Приложение № 2

Правила внутреннего трудового распорядка.

График работы работников

Приложение № 3

Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

Приложение № 4

Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

Приложение № 5

Положение об оплате труда работников

Приложение № 6

Положение о выплатах, доплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам

Приложение № 7

Соглашение по охране труда

Приложение № 8

Перечень профессий и должностей, которым в соответствии с едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) предусматривается бесплатная выдача СИЗ

Приложение № 9

Перечень профессий и должностей, которым в соответствии с едиными типовыми нормами предусматривается бесплатная выдача дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений

Приложение № 10

Перечень должностей работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за вредные условия труда

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

_____ Т.В. Колесникова
«18 » февраля 2025 г.
МП

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

_____ Н.Н. Деревянко
«18» февраля 2025 г.
МП

Положение о нормах профессиональной этики работников

1. Общие положения

1.1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию".

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2. Нормы профессиональной этики педагогических работников

2.1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- 1) уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- 2) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

3) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к воспитанникам, их родителям (законным представителям) и коллегам;

3) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между воспитанниками;

4) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

5) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

6) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

7) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

3.1. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом 2 настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

3.3. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

3.5. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Т.В. Колесникова
«18 » февраля 2025 г.
МП

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Н.Н. Деревянко
«18» февраля 2025 г.
МП

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 6 «Ромашка» ст. Брюховецкой
муниципального образования Брюховецкий район

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 6 «Ромашка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее – Учреждение).

В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице заведующего Учреждением.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

– трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

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

– документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

– справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

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

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

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (ст. 65 ТК РФ).

2.5. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:

– лишенные 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.

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

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

Организацию указанной работы осуществляет специалист по кадрам (специалист по управлению персоналом) Учреждения, который также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и

обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения);

- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.9. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель 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 суд.

Работодатель на каждого работника ведет трудовые книжки или формирует основную информацию о трудовой деятельности работника в электронном виде, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением

подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- 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;

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

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

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

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

2.14. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.15. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или

трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

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

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

2.19. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, предоставить сведения о трудовой деятельности по форме ЕФС-1 в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ).

2.20. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса Российской Федерации или иного федерального закона (ст. 84.1 ТК РФ).

2.21. В случае если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо

дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по следующим основаниям:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подпункт «а» пункта 6 части первой ст. 81 ТК РФ);

- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу) (пункт 4 части первой ст. 83 ТК РФ);

- при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности) (часть вторая ст. 261 ТК РФ).

2.22. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения

работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя) (часть шестая ст.84.1 ТК РФ).

2.23. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст.140 ТК РФ).

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на:

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 в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

обязательное социальное заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым 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, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными

федеральными законами;

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

участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;

право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п. 3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом заведующего Учреждением. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Краснодарского края.

3.4. Педагогические работники, проживающие в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Краснодарского края и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ (для учреждений, расположенных в сельских населённых пунктах, рабочих посёлках (посёлках городского типа)).

3.5. Заведующему Учреждением, заместителю заведующего Учреждением предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

3.6. Работники Учреждения обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
соблюдать трудовую дисциплину;
соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.7. Педагогические работники Учреждения обязаны:

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;

уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;

развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

соблюдать устав Учреждения, положение о специализированном структурном образовательном подразделении Учреждения.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников 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;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при

своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

Выплачивать заработную плату работнику 21 числа (за первую половину месяца) и 6 числа (за вторую половину месяца) не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Расходы по перечислению денежных сумм Работнику возлагаются на Работодателя. Расходы по обслуживанию банком банковской карты Работника возлагаются на Работника.

Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и об основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 136 ТК РФ);

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

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 проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для женщин и для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени, перерывы для отдыха и приема пищи, выходные дни устанавливаются в приложении к настоящим Правилам.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

5.3. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени – согласно пункту 1 указанного приложения;
- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – согласно пункту 3 указанного приложения.

5.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения.

5.5. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

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

работа на общих собраниях трудового коллектива Учреждения;

организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

5.6. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.7. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения в каникулярный период, в период отмены занятий для воспитанников по санитарно – эпидемиологическим устанавливается локальными актами Учреждения.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.8. Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.9. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней порядок переноса выходного дня регламентируется ст. 112 ТК РФ.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.11. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

5.12. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

5.13. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.14. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

5.16. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Руководителю, педагогическому персоналу (воспитателю, старшему

воспитателю) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня; педагогическому персоналу (воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей и комбинированной направленности), инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу – психологу, учителю – дефектологу, учителю – логопеду) - 56 календарных дней.

5.17. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

5.18. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.19. Работникам, участвующим в охране общественного порядка, в соответствии с Законом Краснодарского края от 28 июня 2007 г. № 1267-КЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка в Краснодарском крае» предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью три календарных дня.

5.20. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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 18 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 у работодателя.

5.21. 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.

5.22. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то

работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

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

5.25. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует Учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

объявление благодарности;

выдача денежной премии;

награждение ценным подарком;

награждение почетной грамотой;

другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники Учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации и Краснодарского края.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;
увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4. 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 профкома.

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.

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.6. Приказ работодателя 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 отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или профкома.

8. Ответственность работников Учреждения

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

8.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьей 48 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Приложение
к Правилам внутреннего
трудового распорядка

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

_____ Т.В. Колесникова
«18 » февраля 2025 г.
МП

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

_____ Н.Н. Деревянко
«18» февраля 2025 г.
МП

**График работы работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 6 «Ромашка» ст. Брюховецкой
муниципального образования Брюховецкий район**

Продолжительность работы детского сада – 10,5 часов
Режим работы – с 7.15 до 17.45, пятидневная рабочая неделя
Выходные дни: суббота, воскресенье

№ п/п	Должность	Время работы	Перерыв для приема пищи	Выходные	Особенности режима работы
1	Заведующий 1,0 ст.	Понедельник- пятница 8.00 – 16.12	12.00 – 13.00	Суббота Воскресенье	Ненормирован ный рабочий день
2	Заместитель заведующего по административно- хозяйственной части 1,0 ст. Кастелянша 0,5 ст.	Понедельник- пятница 8.00 – 16.12 Понедельник- пятница 7.00 – 8.00 16.12 – 18.48	12.00 – 13.00 12.00 – 13.00	Суббота Воскресенье Суббота Воскресенье	Ненормирован ный рабочий день
3	Старший воспитатель 1,0 ст. Учитель-логопед 0,5 ст.	Понедельник- пятница 8.00 – 16.12 Понедельник- пятница	12.00 – 13.00 12.00 – 13.00	Суббота Воскресенье Суббота Воскресенье	-

		7.15 – 8.00 16.15 – 17.30			
4	Воспитатель общеразвивающей группы 9,0 ст. 1-я смена 2-я смена 3-я смена	Понедельник- пятница 7.15 – 13.45 7.15 – 17.45 13.15 – 17.45	Неотрывно от основной работы (в соответствии и с режимом питания группы)	Суббота Воскресенье	-
5	Воспитатель, непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в группе компенсирующей направленности 2,10 ст. 1-я смена 2-я смена	Понедельник- пятница 7.15 – 12.30 12.30 – 17.45	Неотрывно от основной работы (в соответствии и с режимом питания группы)	Суббота Воскресенье	-
6	Воспитатель, непосредственно осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в группе комбинированной направленности 2,10 ст. 1-я смена 2-я смена	Понедельник- пятница 7.15 – 12.30 12.30 – 17.45	Неотрывно от основной работы (в соответствии и с режимом питания группы)	Суббота Воскресенье	-
7	Музыкальный руководитель 1,5 ст.	Понедельник- пятница 7.15 – 14.27	Неотрывно от основной работы	Суббота Воскресенье	-
8	Педагог-психолог 1,0 ст.	Понедельник 8.00 – 16.55 вторник 8.00 – 17.00 среда 8.00 – 16.00 четверг 8.00 – 17.45 пятница 8.00 – 12.50	12.00 - 13.00 12.00 - 13.00 12.00 - 13.00 12.00 - 13.00 12.00 – 12.30	Суббота Воскресенье	-

9	Инструктор по физической культуре 1,0 ст.	Понедельник 7.45 – 12.45 вторник 7.45 – 15.00 среда 7.30 – 17.30 четверг 7.45 – 13.45 пятница 7.45 – 13.00	11.45 – 12.15 11.45 - 12.15 11.30 – 12.30 11.45 – 12.15 11.45 – 12.15	Суббота Воскресенье	-
10	Учитель-дефектолог 1,0 ст. Учитель-логопед 0,5 ст.	Понедельник, вторник, пятница 8.00-13.00 среда 9.00 – 14.00 четверг 15.00-17.00 Понедельник, вторник, пятница 7.15 – 8.00 среда 7.15 – 9.00 четверг 8.00 – 12.00 13.00 – 15.00	12.00 – 12.30 13.00 – 13.30 - - - 12.00 – 13.00	Суббота Воскресенье Суббота Воскресенье	-
11	Специалист по кадрам 1,0 ст. Дворник 0,5 ст.	Понедельник-пятница 8.30 – 16.42 Понедельник-пятница 7.00 – 8.00 17.00-18.30	13.00 – 14.00 13.00 – 14.00	Суббота Воскресенье Суббота Воскресенье	-
12	Специалист по охране труда 0,5 ст.	Понедельник-пятница 17.30 – 21.30	-	Суббота Воскресенье	-
13	Помощник воспитателя 1,0 ст.	Понедельник-пятница 8.00 – 16.42	13.00 – 14.30	Суббота Воскресенье	-
14	Уборщик служебных помещений 1,0 ст.	Понедельник-пятница 8.00 – 16.12	12.00 – 13.00	Суббота Воскресенье	-
15	Машинист по стирке и ремонту спецодежды 1,0 ст. Дворник 0,5 ст.	Понедельник-пятница 8.00 – 16.12 Понедельник-пятница 7.00 – 8.00	12.00 – 13.00 12.00 – 13.00	Суббота Воскресенье Суббота Воскресенье	-

		16.12 – 18.48			
16	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 1,0 ст. Дворник 0,5 ст.	Понедельник-пятница 8.00 – 17.00 Понедельник-пятница 6.00 – 8.00 17.00 – 19.00	12.00 – 13.00 12.00 – 13.00	Суббота Воскресенье Суббота Воскресенье	-
17	Инженер – энергетик 0,25 ст.	Понедельник, четверг 17.15 – 21.15 Пятница 17.15-19.15	- -	Вторник Среда Суббота Воскресенье	-
18	Техник-программист 0,25 ст.	Понедельник-пятница 16.30 -18.30	-	Суббота Воскресенье	-

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Т.В. Колесникова
«18 » февраля 2025 г.
МП

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Н.Н. Деревянко
«18» февраля 2025 г.
МП

**Перечень
профессий и должностей работников,
которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Должность	Количество календарных дней дополнительного отпуска
1	Заведующий	7
2	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части	7
3	Председатель первичной профсоюзной организации	7

Используемые нормативные и правовые акты
ст. 101, 119 ТК РФ Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 № 884 пункт 6.7. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район на 2022 – 2025 годы

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Т.В. Колесникова
«18 » февраля 2025 г.
МП

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Н.Н. Деревянко
«18» февраля 2025 г.
МП

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 6 «Ромашка» ст. Брюховецкой
муниципального образования Брюховецкий район
длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение разработано 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» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 «Ромашка» муниципального образования Брюховецкий район (далее - МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»).

2. Педагогические работники МАДОУ ДС № 6 «Ромашка» в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности МАДОУ ДС № 6 «Ромашка», имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в МАДОУ ДС № 6 «Ромашка» в соответствии с записями в

трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

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

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев.

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет).

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не менее чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск не может быть разделен на части.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 недели. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не

предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

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

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

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

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Т.В. Колесникова
«18 » февраля 2025 г.
МП

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Н.Н. Деревянко
«18» февраля 2025 г.
МП

**Положение об оплате труда
работников муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 6 «Ромашка» ст. Брюховецкой
муниципального образования Брюховецкий район**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 «Ромашка» муниципального образования Брюховецкий район (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда, на основании следующих нормативных правовых актов Краснодарского края и муниципального образования Брюховецкий район:

Закона Краснодарского края от 18 декабря 2024 года № 5278-КЗ «О внесении изменений в Закон Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;

приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края «О внесении изменений в приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2-2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов)

Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»»;

постановления администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года № 42 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района»;

постановления администрации муниципального образования Брюховецкий район от 27 декабря 2024 года № 1657 «О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года № 42 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района»;

письма начальника управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район от 31 января 2025 года № 230 «О мероприятиях по осуществлению ежемесячной выплаты».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальной образовательной организации (далее – МОО) за счет средств бюджета муниципального образования Брюховецкий район.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников МОО;

порядок и условия выплат компенсационного характера;

порядок и условия выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя и его заместителя;

другие вопросы оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 «Ромашка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Брюховецкой районной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Определение размеров заработной платы работника МОО осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МОО, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.6. Заработная плата каждого работника МОО зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Оплата труда работников МОО производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.8. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников МОО, предусматриваемый управлением образования, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда МОО не уменьшается.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется МОО в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Брюховецкий район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда МОО устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район.

2. Основные условия оплаты труда работников МОО

2.1. Оплата труда работников МОО, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом

исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителя), не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОО по состоянию на 31 декабря 2024 года отражены в таблице.

Таблица

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников МОО

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Базовый должностной оклад (ставка), рублей
	Первый квалификационный уровень по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	8 121
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1	Техник-программист	8 616
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1	Специалист по охране труда; специалист по кадрам (специалист по управлению персоналом), инженер (всех направлений)	8 875
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	8 616
Профессиональная квалификационная группа		

должностей педагогических работников		
1	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12 522
3	Воспитатель; педагог-психолог	13 649
4	Старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	13 775
Квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный разряд	Уборщик служебных помещений, дворник	8 121
2 квалификационный разряд	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша	8 365

2.5. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОО подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. Всем педагогическим работникам МОО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой должности.

2.8. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.9. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.9.1. Продолжительность рабочего времени **36 часов** в неделю устанавливается:

старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования;

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования; педагогам-психологам.

2.9.2. Норма часов педагогической работы **30 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре.

2.9.3. Норма часов педагогической работы **25 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующей и комбинированной направленности.

2.9.4. Норма часов педагогической работы **24 часа** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям.

2.9.5. Норма часов педагогической работы **20 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

2.9.6. Норма часов педагогической работы **18 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

педагогам дополнительного образования.

2.10. Перечень учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражен в таблице.

Таблица

**ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы
в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов))	Учителя-дефектологи, учителя-логопеды, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, педагоги-психологи, инструкторы по физкультуре

2.11. Устанавливается следующий порядок зачета педагогическим работникам МОО в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации.

2.11.1. Педагогическим работникам МОО в педагогический стаж

засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

2.11.2. Педагогическим работникам МОО в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность.

2.11.3. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2.11.1. настоящего Порядка.

2.11.4. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.11.5. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

2.11.6. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2.11.1. и 2.11.2. настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации:

- инструкторам по физкультуре;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- музыкальным руководителям.

2.11.7. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций.

2.11.8. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и

Российской Федерации профилю работы осуществляет руководитель МОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.11.9. В случаях уменьшения стажа работ, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления стажа работы, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников МОО, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам МОО осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

Предельный размер вышеперечисленных выплат компенсационного характера устанавливается приказом управления образования.

3.2. Выплаты работникам МОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет **от 4 до 12 процентов** оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым соглашением повышение оплаты труда работников МОО, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МОО, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу

Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель МОО обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются согласно отраслевому соглашению.

3.3.1. Оплата труда **за выполнение работ различной квалификации** производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда **за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы**, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер выплат – не более 100 % оклада (должностного оклада).

3.3.3. Оплата труда:

за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ (оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере);

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ (в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы

рабочего времени. По желанию работника за работу в выходной (праздничный) день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной (праздничный) день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно отраслевому соглашению.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения согласно отраслевому соглашению.

3.4. Работникам (педагогическим работникам, специалисту по кадрам (специалисту по управлению персоналом), специалисту по охране труда, инженеру-энергетику, технику-программисту), должности которых определены отраслевым соглашением, **работающим в МОО, расположенных в сельской местности**, устанавливается **ежемесячная выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей**.

Указанная выплата устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.5. Выплата за специфику работы работникам МОО устанавливается ежемесячно к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и отражена в таблице.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе), осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Таблица

ВЫПЛАТА
за специфику работы работникам
муниципальных образовательных организаций
образования Брюховецкого района

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях образования Брюховецкого района (далее – МОО)	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), рублей
1	2	3

1	2	3
	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях группах работникам, занимающим должности: - воспитатель; - учитель-логопед; - учитель-дефектолог; - педагог-психолог; - помощник воспитателя	ежемесячно 2000 рублей

3.6. Выплата за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, **непосредственно связанную с деятельностью МОО** по реализации образовательных программ:

- за руководство методическим объединением (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»).

Размер выплаты – 1000 рублей ежемесячно.

- за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться приказом управления образования.

3.7. Выплата за дополнительную работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник».

Размер выплаты – 1000 рублей ежемесячно.

3.8. Выплата педагогическим работникам за работу с казачьими группами.

Размер выплаты – 2000 рублей ежемесячно.

3.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МОО.

3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МОО пропорционально отработанному времени.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.12. Отдельным категориям работников МОО администрацией муниципального образования Брюховецкий район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам МОО (в том числе руководителю учреждения, его заместителю) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Размер указанной надбавки – **не более 300 %** оклада (должностного оклада).

Перечень критериев и предельный размер устанавливается приказом управления образования.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МОО.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Перечень критериев и предельный размер устанавливается приказом управления образования.

4.1.3. Выплата за выслугу лет, которая устанавливается работникам МОО в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, иных сферах, соответствующих сфере работы МОО.

Минимальные размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) работникам МОО в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 %;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10 %;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15 %;
- при выслуге лет от 20 лет – 20 %.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы **за квалификационную категорию:**

1) минимальные размеры повышающего коэффициента **педагогическим работникам:**

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) старшего воспитателя.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, спортивного звания, разряда, нагрудного знака, установленных нормативными правовыми актами законодательной и исполнительной власти федерального и регионального уровня, ученой степени.

Размеры повышающего коэффициента работникам МОО за ученую степень, почетное звание:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный» (с даты принятия решения о награждении, присвоении).

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника МОО.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы учитывается уровень профессиональной подготовленности работника МОО, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МОО за наставничество определяются коллективным договором,

соглашениями, локальными нормативными актами МОО, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и Брюховецкого района.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер повышающего коэффициента – не более 2,0.

4.1.7. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОО;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МОО;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

4.1.7.1. **Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год)** выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МОО, так и в абсолютном значении.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия по итогам работы работнику, имеющему за этот период дисциплинарное взыскание, не выплачивается.

Лица, поступившие на работу в ДОО в течение периода, принятого в качестве расчётного для начисления премии, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МОО в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

Может осуществляться **единовременное премирование по итогам работы в размере до 3 окладов** при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края;

награждении медалью «За вклад в развитии Брюховецкого района».

4.1.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику выплачивается работникам МОО вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МОО в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителю заведующего и иных работников, подчиненных заведующему непосредственно.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1 (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы), 4.1.2 (выплаты за качество выполняемых работ), 4.1.6 (персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке), 4.1.7 (премиальные выплаты) пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке.

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МОО с учетом разработанных МОО в критерии и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Брюховецкого района. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МОО по согласованию с представительным органом работников МОО.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МОО в пределах фонда оплаты труда МОО.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Отдельным категориям работников МОО устанавливаются **дополнительные выплаты (доплаты) стимулирующего характера.**

В пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания, предоставленных муниципальным образовательным организациям отдельным категориям работников гарантированы следующие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (далее - Закон № 1911-КЗ):

4.9.1. **Дополнительные выплаты** стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций **в размере 3000 рублей** производятся при соблюдении следующих условий:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной дошкольной образовательной организации, расположенной на территории Брюховецкого района, по должности или профессии, указанной в подпункте 1.2 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, указанной в подпункте 1.2 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

4.9.2. Доплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций в размере 3000 рублей производятся при соблюдении следующих условий:

осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной дошкольной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, в том числе на условиях совместительства, по должности или профессии, указанной в подпункте 1.3 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), указанных в подпункте 1.3 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ, расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

4.9.3. Ежемесячная дополнительная выплата (доплата)

педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций **в размере 5000 рублей** в месяц установлена с 1 января 2025 года.

Выплата производится педагогическим работникам пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителя руководителя:

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается нормативным актом муниципального образования Брюховецкого района в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости МОО.

5.2.3. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей МОО Брюховецкого района устанавливается приказом управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район.

5.2.4. Размеры должностного **оклада заместителя** руководителя учреждения устанавливаются **на 25 процентов ниже** должностного **оклада руководителя** учреждения.

5.2.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. С учетом условий труда руководителю МОО устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном и утверждённом приказом управления образования.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителя (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МОО (без руководителя учреждения, его заместителя), с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на

календарный год.

5.5. На основании приказа управления образования руководителю учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы МОО, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются приказом управления образования.

5.6. Руководитель учреждения, заместитель руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же МОО.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителя руководителя за осуществление педагогической работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется приказом управления образования, заместителем руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к Приказу № 1601.

5.7. Руководителю учреждения по приказу управления образования могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МОО в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МОО, установленными приказом управления образования.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются приказом управления образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60.2, 151 ТК РФ с письменного согласия работника МОО правовым актом муниципального образования Брюховецкий район на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МОО не распространяются положения настоящего раздела.

В правовом акте муниципального образования Брюховецкий район о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником МОО с этим же

учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного пунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего МОО.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МОО (в том числе руководителю учреждения, его заместителю) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения – правовым актом муниципального образования Брюховецкий район;

работников МОО (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя учреждения – управлением образования;

работников МОО (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МОО, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда МОО выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МОО, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник МОО не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работниками МОО в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МОО по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников МОО руководителем учреждения формируется штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МОО, сформированным в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МОО, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам МОО, трудоустроенным на штатные должности.

6.4. Численный состав работников МОО должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных управлением образования.

6.5. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений управления образования вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций по определению:

штатной численности работников МОО (типовые штаты);

по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников МОО.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Т.В. Колесникова
«18 » февраля 2025 г.
МП

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Н.Н. Деревянко
«18» февраля 2025 г.
МП

**Положение
о выплатах, доплатах стимулирующего и компенсационного характера
работникам муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения детского сада № 6 «Ромашка»
ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах, доплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 «Ромашка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее – Положение) разработано на основании:

Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закона Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

Закона Краснодарского края от 18 декабря 2024 года № 5278-КЗ «О внесении изменений в Закон Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»;

постановления Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

приказа министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края «О внесении изменений в приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля

2022 года № 1005 «Об утверждении общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2-2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложении 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»»;

постановления администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года № 42 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района»;

постановления администрации муниципального образования Брюховецкий район от 27 декабря 2024 года № 1657 «О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 января 2024 года № 42 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района»;

приказа управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район от 5 февраля 2024 года № 93 «Об утверждении перечня компенсационных выплат работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Брюховецкий район»;

приказа управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район от 12 февраля 2024 года № 139 «О внесении изменения в приказ управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район от 5 февраля 2024 года № 93 «Об утверждении перечня компенсационных выплат работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Брюховецкого района, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Брюховецкий район»;

приказа управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район от 21 февраля 2024 года № 178 «Об утверждении перечня критериев и предельных размеров стимулирующих выплат работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций Брюховецкого района, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Брюховецкий район»;

письма начальника управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район от 31 января 2025 года № 230 «О мероприятиях по осуществлению ежемесячной выплаты».

Руководитель учреждения имеет право устанавливать выплаты, премии на основе настоящего Положения.

1.2. Работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 «Ромашка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее - МАДОУ ДС № 6 «Ромашка») устанавливаются выплаты, премии стимулирующего характера при условии обеспечения финансовыми средствами и в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.3. Выплаты, премии к должностным окладам устанавливаются приказом заведующего ДОУ.

1.4. Регулирование порядка установления и размеров выплат, премий в пределах выделенных средств осуществляется на основании настоящего Положения и закрепляется в Коллективном договоре.

1.5. Вопросы, связанные с установлением выплат, премий на основе настоящего Положения решаются заведующим ДОУ по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации МАДОУ ДС № 6 «Ромашка».

1.6. Работникам, допустившим грубое нарушение Правил внутреннего трудового распорядка (должностных инструкций, санитарно-гигиенических правил, режима, нарушение графика работы, аморальное поведение, нарушение психологического микроклимата в коллективе, правил по охране труда и технике безопасности и т.д.), имеющих дисциплинарное взыскание за текущий месяц, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

1.7. Настоящее Положение утверждается заведующим ДОУ и председателем первичной профсоюзной организации МАДОУ ДС № 6 «Ромашка».

2. Порядок и размер выплат стимулирующего и компенсационного характера

2.1. Выплаты работникам ДОУ по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 6 «Ромашка» муниципального образования Брюховецкий район, устанавливаются:

стимулирующего характера согласно пункту 2.5. настоящего Положения;

компенсационного характера согласно пункту 2.6. настоящего Положения.

2.2. Ежемесячно устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ.

2.3. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям по основной должности.

2.4. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень критериев и размер выплат стимулирующего и компенсационного характера:

№ п/п	Наименование критерия	Размер выплат		
		в % выражении к окладу	повыша- ющий коэф- фициент	абсолютный размер
2.5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА				
Педагогический персонал				
1	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - на уровне дошкольной организации - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне	до 5 до 10 до 15 до 20		
2	Профессиональная активность педагога: - результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий выше уровня дошкольной организации	до 5		
3	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий на уровне муниципального, регионального уровня	до 3		
4	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, участник) (в зависимости от уровня) (имеющих официальный статус): - на муниципальном уровне: лауреат, участник победитель, призер - на региональном уровне (победитель, призер) - на всероссийском уровне (победитель, призер)	до 10 до 15 до 30 до 50		
5	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий (в зависимости от уровня) (имеющих официальный статус): - на муниципальном уровне (победитель или призер) - на региональном уровне (победитель или призер)	до 30 до 40		

	- на всероссийском уровне (победитель или призер)	до 50		
6	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75 % - 79 % 80 % - 89 % 90 % и более	до 15 до 20 до 50		
7	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	до 20		
8	Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся: - 55 - 60 % - 61 - 75 % - 76 - 85 % - свыше 85 %	до 10 до 15 до 20 до 50		
9	Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО: - изготовление и обновление игрового наглядного и раздаточного материалов в соответствии с тематическим планированием - оформление предметно-развивающей среды музыкального/спортивного зала к мероприятиям, приобретение методической литературы, пособий, наглядного и раздаточного материала	до 50		
10	Участие в работе инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня): - на муниципальном или региональном уровне - на всероссийском или международном уровне (участие в инновационной и проектно-исследовательской деятельности (МАН, Я - исследователь))	до 20 до 50		
11	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самой организацией, либо сторонними организациями за отчетный период: - на муниципальном уровне - на региональном уровне	до 20 до 30		
12	Взаимодействие с трудными и неблагополучными семьями воспитанников: представление информации для органов профилактики, индивидуальная работа с родителями	до 30		

13	Внедрение авторских (коллективных) психолого-педагогических программ коррекционно - развивающей направленности (в зависимости от уровня): - на уровне дошкольной организации - на муниципальном уровне и выше	до 10 до 30		
14	Подготовка, организация и сопровождение аттестации педагогических работников положительная динамика роста квалификации педагогов по итогам аттестации, повышения курсов квалификации	до 20		
15	Организация и проведение открытых мероприятий праздников, развлечений, мастер-классов с родителями (законными представителями) и т.п.	до 30		
16	Образцовое содержание групповых помещений, прогулочных участков, игрового оборудования в соответствии с СанПин, охраной труда	до 50		
17	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям на различных уровнях	до 20		
18	Применение информационных и мультимедийных технологий в воспитательно-образовательном процессе	до 50		
19	Содержание и облагораживание игровых площадок в летний и зимний период, участие в субботниках, участие в ремонтных работах	до 30		
20	Организация физкультурно-оздоровительной работы: - качественное проведение физкультурно-оздоровительных и закаливающих мероприятий с воспитанниками - использование инновационных здоровьесберегающих технологий с целью пропаганды здорового образа жизни, популяризация физкультуры и спорта	до 10 до 30		
21	Организация работы по повышению имиджа организации (для старшего воспитателя) - организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (акции, недели здоровья, дни открытых дверей) - организация способов изучения общественного мнения о качестве работы организации (разработка анкет для родителей, опросов населения) - подготовка буклетов, оформление информационных стендов организации, территории дошкольной организации	до 10 до 20 до 25		
22	Создание начинающим педагогам (молодые специалисты, воспитатели с педагогическим стажем до 3-х лет) условий для оптимизации процесса вхождения в профессию, для самореализации, для приобретения ими	до 30		

	практических навыков, необходимых для педагогической деятельности (для старшего воспитателя)			
23	Работа с детьми в группах раннего возраста: 1 – 3 лет	до 50		
24	Выполнение муниципального задания в части количественных и качественных показателей (посещаемость, заболеваемость, удовлетворенность родителей)	до 50		
25	Работа повышенной значимости для организации (общественные работы, дополнительная работа по заданию Учредителя, работа, связанная с оформлением важной документации, интерьера детского сада и др.)	до 50		
26	За ведение и своевременное обновление сайта организации: - ведение, систематическое и своевременное обновление и пополнение в соответствии с законодательством РФ официального (-ных) сайта (-ов) учреждения (в том числе за удаленную работу в период отпуска или временной нетрудоспособности), рекомендованного (-ых) и допущенного (-ых) и использованию Министерством просвещения РФ - ведение, систематическое и своевременное обновление и пополнение официальных страниц в социальных сетях (Telegram, ВКонтакте и др.), федеральной образовательной платформе Сферум, канале RuTube и др. (в том числе за удаленную работу в период отпуска или временной нетрудоспособности)	до 50		
27	За работу с сайтами федеральной отчетности - ведение, систематическое обновление и пополнение данных на портале ЕГИССО (в том числе за удаленную работу в период отпуска или временной нетрудоспособности)	до 50		
28	За работу в базе АИС «Сетевой Город. Образование»: - ведение, систематическое обновление и пополнение базы АИС «Сетевой Город. Образование» и АИС «Е-услуги. Образование» (в том числе за удаленную работу в период отпуска или временной нетрудоспособности) - ведение, систематическое обновление и пополнение АИС «УРМ» (в том числе за удаленную работу в период отпуска или временной нетрудоспособности)	до 50		
29	Повышающий коэффициент педагогическим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию: - при наличии квалификационной категории		0,10	

	«педагог-наставник», «педагог-методист» Устанавливается педагогическому работнику при условии выполнения им дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью - при наличии первой квалификационной категории - при наличии высшей квалификационной категории		0,15 0,20	
30	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, награждение почетным знаком: – за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный» – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования РФ (далее - ВАК) решения о выдаче диплома) – за ученую степень доктора наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома)		0,10 0,20 0,30	
31	Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы		Не более 2,0	
32	Единовременное премирование по итогам работы при: - поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края - присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации - награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края - награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края - награждении медалью «За вклад в развитии Брюховецкого района»	Не более 300 (до 3 окладов)		
33	Дополнительная выплата стимулирования педагогических работников МДОО, предусмотренная Законом Краснодарского края от 03.03.2010 № 1911-КЗ (деятельность в МОО, расположенной на территории Брюховецкого района)			Ежемесячно 3000 рублей
34	Доплата педагогическим работникам МДОО, предусмотренная Законом Краснодарского края от 03.03.2010 № 1911-КЗ (деятельность в МОО,			Ежемесячно 3000 рублей

	расположенной на территории Краснодарского края)			
35	Дополнительная выплата (доплата) педагогическим работникам МДОО, установленная с 1 января 2025 года			Ежемесячно 5000 рублей
Административно - управленческий персонал (заместитель заведующего по административно - хозяйственной части), специалист по кадрам (специалист по управлению персоналом)				
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
36	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом организации и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности	до 30		
37	Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы организации	до 30		
38	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (соцзащита, пенсионный фонд, фонд мед. страхования и т.д.)	до 50		
39	Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации	до 30		
40	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)	до 50		
41	Участие в ведении АИС «Сетевой город» образования, за ведение, систематическое обновление и пополнение данных на портале ЕГИССО (в том числе за удаленную работу в период отпуска или временной нетрудоспособности)	до 50		
42	Использование информационно – коммуникативных технологий в финансово – хозяйственной деятельности	до 50		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
43	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики	до 30		
44	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов	до 30		
45	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	до 50		
46	Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и детей и др.)	до 30		

Учебно - вспомогательный персонал (помощники воспитателей)				
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
47	Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний)	до 30		
48	Оказание помощи воспитателю при организации режимных моментов и воспитательно-образовательного процесса	до 50		
49	Участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке)	до 30		
50	Помощь воспитателю в оформлении и оснащении групп	до 30		
51	Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	до 50		
52	Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)	до 30		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
53	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений	до 30		
54	Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию группового помещения (или закрепленного за работником помещения, территории), соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки	до 30		
55	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	до 30		
56	Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений	до 30		
57	Активное участие в режимных моментах (одевание воспитанников на прогулку, сопровождение детей - целевые прогулки и экскурсии)	до 30		
Обслуживающий персонал (машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша)				
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
58	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений	до 20		

	администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)			
59	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое)	до 10		
60	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям	до 30		
61	Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)	до 50		
62	Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.)	до 30		
Выплаты за качество выполняемых работ				
63	Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, стирки, приема, кипячения и выдачи белья и т.д.	до 50		
64	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей и соблюдению СанПиН	до 30		
65	Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения	до 50		
Обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, дворник)				
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
66	Увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам	до 50		
67	Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.)	до 30		
68	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)	до 30		
69	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ	до 50		
70	Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для образовательно-воспитательного процесса)	до 30		
71	Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора и др.)	до 30		

72	Выполнение работ повышенной сложности (мелкий ремонт, укладка линолеума, изготовление малых архитектурных форм и др.)	до 50		
Выплаты за качество выполняемых работ				
73	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении	до 30		
74	Содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями СанПиН	до 30		
75	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ	до 50		
76	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН	до 50		
Все работники МОО				
77	Выплата за выслугу лет устанавливается работникам муниципальной образовательной организации (далее - МОО) в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, иным сферам, соответствующим сфере работы МОО: при выслуге лет от 1 года до 3 лет при выслуге лет от 3 до 10 лет при выслуге лет от 10 до 20 лет при выслуге лет от 20 лет	5 10 15 20		
78	Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год)	Не более 300		
79	Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Не более 100		
80	Премия к отраслевому профессиональному празднику (ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников – 27 сентября)	Не более 300		
2.6. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА				
№ п/п	Наименование критерия	Размер выплат		
		в % выражении к окладу	абсолютный размер	
1	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест (помощник воспитателя, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды)	от 4 до 25 %		
2	За совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от	По соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ), не более 100 %		

	работы, определенной трудовым договором		
3	За сверхурочную работу	По соглашению сторон трудового договора (ст.152 ТК РФ), оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере	
4	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Не менее чем в двойном размере (или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ч. 4 ст.153 ТК РФ))	
5	За работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч) в размере 35 % оклада (должностного оклада)	
6	За работу в сельской местности: педагогические работники, специалист по кадрам (специалист по управлению персоналом), специалист по охране труда, инженер-энергетик, техник-программист		ежемесячно 2500 рублей
7	За специфику работы (работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях группах): воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, помощник воспитателя		ежемесячно 2000 рублей
8	За руководство методическим объединением педагогическим работникам (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»)		ежемесячно 1000 рублей

9	За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»		ежемесячно 1000 рублей
10	За работу с казачьими группами		ежемесячно 2000 рублей

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Заведующий
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Т.В. Колесникова
«18 » февраля 2025 г.
МП

Н.Н. Деревянко
«18» февраля 2025 г.
МП

**Соглашение по охране труда
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка» на 2025 год**

Соглашение по охране труда (далее – Соглашение) - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 6 «Ромашка» ст. Брюховецкой муниципального образования Брюховецкий район (далее - МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»).

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев в образовательной организации, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Мероприятия по охране труда составлены на основании приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» и в целях совершенствования работы по созданию условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно заведующим МАДОУ ДС № 6 «Ромашка».

При осуществлении контроля администрация МАДОУ ДС № 6 «Ромашка» (далее – Администрация) обязуется предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации всю необходимую для этого имеющуюся информацию

Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Администрация и профсоюзный комитет в лице выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ ДС № 6 «Ромашка» обязуются выполнить следующие мероприятия по охране труда в 2025 году:

№ п/п	Содержание мероприятий	Основ- ные вред- ные и опас- ные произ- вод- ствен- ные факто- ры	Стои- мость работ, тыс. руб.	Срок выполне- ния мероприя- тий	Ответственный за выполнение мероприятия	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Количество работников, которым условия труда приведены в соответст- вие с государст- венными норматив- ными требования ми ОТ, чел.		Количество работников, высвобож- даемых с тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, чел.	
						всег о	в т.ч. жен щин	всег о	в т.ч. жен щин
1	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты		100,0	В течение года	Заведующий	15	14		
2	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров		110,0	В течение года	Ответствен- ный по охране труда	34	29		
3	Оборудование уголка по охране труда, приобретение наглядных пособий по ОТ		1,0	В течение года	Ответствен- ный по охране труда				
4	Приобретение дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств		15,0	В течение года	Заведующий	34	29		

5	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с действующими нормами		20,0	В течение года	Инженер-энергетик	34	29		
6	Тиражирование инструкций по ОТ		1,0	В течение года	Ответственный по охране труда	34	29		
7	Приобретение аптечек первой помощи		2,0	В течение года	Заведующий				
8	Проведение специальной оценки условий труда		10,0	3 квартал 2025	Ответственный по охране труда	12	9		
9	Проведение обучения работников по охране труда. Проведение обучения работников по оказанию первой помощи пострадавшим		6,0	В течение года	Ответственный по охране труда				

10	Модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током. Проведение лабораторных испытаний сопротивления изоляции, измерения величины сопротивления растеканию электрического тока заземляющих устройств, проверки наличия цепи контактных соединений		10,0	В течение года	Инженер-энергетик	34	29		
11	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе: организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий		3,0	В течение года	Ответственный по охране труда				
	ИТОГО		278,0						

Улучшение условий охраны труда

Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить политику по охране труда, направленную на обеспечение охраны труда и здоровья работников и детей в процессе трудовой и образовательной деятельности, предупреждение производственного и детского травматизма, профессиональной заболеваемости, и достигаются путем реализации работодателем процедур, направленных на

достижение целей в области охраны труда и безопасности образовательного процесса.

Выполнить обязательные мероприятия по охране труда невозможно без должного финансирования со стороны работодателя.

Размер финансирования указывается в годовом плане мероприятий, должен составлять не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции, работ, услуг — это предусмотренный законодательством объем расходов на охрану труда.

Конкретный перечень обязательных мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков определяет сам работодатель, исходя из специфики деятельности.

При разработке ежегодного плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда на будущий период необходимо учитывать предварительные затраты на мероприятия.

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда ежегодно разрабатывается ответственным по охране труда, утверждается приказом образовательной организации.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда **обязуется:**

- обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда;

- обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников;

- организовать надлежащее лечебно-профилактическое обслуживание работников за счёт средств работодателя;

- обеспечить режим труда и отдыха работников, установленный законодательством;

- обеспечить обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда;

- информировать работников о состоянии условий и охраны на рабочих местах, о существующем риске повреждения и полагающихся работникам средствам индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;

- обеспечивать работников средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами за счёт средств работодателя;

- обеспечить необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля и общественного контроля для проведения проверок состояния охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей;

работодатель несёт ответственность за обеспечение работников здоровых и безопасных условий труда в установленном законодательством порядке.

Работники в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда **обязуются:**

работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу учреждения;

соблюдать требования охраны труда;

проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков профессионального заболевания;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодно, в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательное психиатрическое освидетельствование.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Т.В. Колесникова
«18 » февраля 2025 г.
МП

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Н.Н. Деревянко
«18» февраля 2025 г.
МП

**Перечень
профессий и должностей, которым в соответствии с едиными типовыми
нормами выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям
(должностям) предусматривается бесплатная выдача СИЗ**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)	Документы, регламен- тирующие выдачу
1	Уборщик служебных помещений				п. 4932 прил. № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и сmyвающих средств»
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воз- действий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механи- ческих воздействий (истирания)	12 пар	

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
2	Помощник воспитателя				п. 3677 прил. № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды				п. 4031 прил. № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
4	Кастелянша				п. 1491 прил. № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
5	Дворник				п. 997 прил. № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				п. 4030 прил. № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Т.В. Колесникова
«18 » февраля 2025 г.
МП

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Н.Н. Деревянко
«18» февраля 2025 г.
МП

**Перечень
профессий и должностей, которым в соответствии с едиными типовыми
нормами предусматривается бесплатная выдача дерматологических
средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости
от характера производственных загрязнений**

№ п/п	Профессия (должность)	Производственные загрязнители	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл		Документы, регламентирующие выдачу
			средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	средства для очищения от устойчивых загрязнений	
1	Помощник воспитателя	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»

2	Уборщик служебных помещений	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
3	Дворник	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
4	Кастелянша	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	-	прил.№ 3 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств»

На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.

Основание: Приказ Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Т.В. Колесникова
«18 » февраля 2025 г.
МП

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий
МАДОУ ДС № 6 «Ромашка»

Н.Н. Деревянко
«18» февраля 2025 г.
МП

**Перечень
должностей работников, которым устанавливаются выплаты
компенсационного характера за вредные условия труда**

№	Наименование профессии (должности)	Размер компенсационных выплат, (%)	Основания предоставления
1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	12	Карта специальной оценки условий труда № 18 от 23.10.2024
2	Помощник воспитателя	10	Карта специальной оценки условий труда № 1 от 23.10.2024 № 3 от 23.10.2024 № 5 от 23.10.2024 № 7 от 23.10.2024 № 9 от 23.10.2024 № 11 от 23.10.2024 № 13 от 23.10.2024 № 15 от 23.10.2024
3	Уборщик служебных помещений	10	Карта специальной оценки условий труда № 17 от 23.10.2024

