

От работодателя:

Заведующий
образовательного
учреждения

Васильева (Смоленко 87)
(подпись, Ф.И.О.)



«16» 01 2023 г.
дата

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения

Зинкина (Зинкина Л.В.)
(подпись, Ф.И.О.)

«16» 01 2023 г.
дата

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского
сада № 3 «Берёзка»
Юкаменского района Удмуртской Республики

на 2023-2026 год (ы)

Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников
образовательного учреждения
«16» 01 2023 года.

Проведена уведомительная регистрация

Республиканское УМ Юкаменского района
(наименование органа по труду)

Дата 20.01.2023

Регистрационный номер 05/00000/2023



М.П. Н.А. Профессова
(ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детского сада № 3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики (далее - Учреждение) и заключенный между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее - Стороны) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указ Главы Удмуртской Республики от 19 февраля 2015 г. № 38 «О взаимодействии исполнительных органов государственной власти Удмуртской Республики, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций в Удмуртской Республике»

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Соглашение между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики в лице заведующего Сысоевой Елены Геннадьевны (далее - Работодатель) и

Работники организации в лице Председателя первичной Профсоюзной организации Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики Зянкиной Людмилы Владимировны (далее - Профсоюз).

1.4. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем работников Учреждения, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, льгот и гарантий членам коллектива, а также по всем вопросам исполнения коллективного договора.

Профсоюз обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими Профсоюзам методами и средствами.

1.5. Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ).

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.15. В период действия коллективного договора Профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

2. Предмет коллективного договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

3.3. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

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

3.4. Трудовой договор может заключаться на неопределенный или определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, определенных ст. 59 ТК РФ, а также иными законодательными актами Российской Федерации.

3.5. В трудовом договоре указываются все существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе место работы, трудовая функция, режим рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), условия труда на рабочем месте, условие об обязательном социальном страховании работника, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, и заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.60 ТК РФ).

3.7. Перевод работника на другую работу по инициативе Работодателя допускается только с письменного

согласия работника, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством (ст.72.1., ст.72.2. ТК РФ).

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

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется (ст. 73 ТК РФ).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом 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.

3.9. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора допускается только в связи с изменением организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменений его трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы, в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.10. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников или штата, рассматриваются с участием Профсоюза (ст.82 ТК РФ).

При этом при принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель обязан не позднее, чем за два месяца в письменной форме известить об этом Профсоюз.

При одновременном сокращении пяти или более работников в учреждении Работодатель обязан в письменной форме известить Профсоюз не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций, либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. Массовым является увольнение 50 % от общего числа.

3.11. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ст.81 ТК РФ, Работодатель предоставляет свободное от работы время не менее четырех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют следующие работники:

- работники предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители (законные представители), имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- родители (законные представители), воспитывающие трех или более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам боевых действий по защите Отечества;

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

- председателю первичной профсоюзной организации;

3.13. Расторгать трудовой договор в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.14. 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.

3.15. 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», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.16. 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) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.17. 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.

3.18. 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.

3.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.20. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.21. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (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.

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

3.23. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами РФ (ст.77 ТК РФ).

3.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

4.1. Режим рабочего времени и продолжительность рабочей недели в Учреждении определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения профсоюза, графиком сменностей, составляемым Работодателем с учетом мнения профсоюза (*Приложение № 1*), а также условиями

трудового договора.

4.2. Для рабочих и служащих Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя (ст.91 ТК РФ).

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю с учетом занимаемой должности и (или) специальности (ст.91., ст.333 ТК РФ и приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

4.4. Для работников Учреждения, являющихся инвалидами I или II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю.

4.5. Для работников Учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором.

4.6. Когда по условиям производства (работы) в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для отдельной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) 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 один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст.104 ТК РФ).

4.7. Неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя) устанавливается как при приеме на работу, так и впоследствии выполнения работником трудовой функции в следующих случаях:

- по соглашению между Работодателем и Работником;

- 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 (ст.93 ТК РФ).

4.8. Продолжительность рабочего дня (смены) непосредственно, предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

4.9. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей.

4.10. Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника для сверхурочной работы, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами действующего законодательства Российской Федерации. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

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, 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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев,

предусмотренных трудовым законодательством.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, при необходимости, с письменного согласия работников. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.12. Продолжительность рабочего времени в Учреждении Работодатель установил - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходные дни - суббота, воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

4.13. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 20 минут.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ и Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность»).

4.14. Нерабочие праздничные дни установлены действующим законодательством Российской Федерации (ст.112 ТК РФ). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

4.15. Запрещается привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни установлены настоящим коллективным договором и действующим законодательством Российской Федерации (ст.113 ТК РФ).

4.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя (ст.114, ст.122 ТК РФ).

4.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемого Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.18. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в соответствии и порядком, установленным ст.114 - 128 ТК РФ. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд.

4.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

4.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня (ст.334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

4.21. Педагогическим работникам Учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, закрепляются в локальных нормативных актах Учреждения (ст.335 ТК РФ, ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказ Минобрнауки РФ от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

4.22. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск или доплату работникам, занятым на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. До проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

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

4.24. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, не превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.25. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128, 263 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук – в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации (глава 26 ТК РФ).

4.27. 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.

При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дней.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.28. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

4.29.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьями 372 ТК РФ.

4.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5. Оплата труда

В области оплаты труда Стороны договорились, что:

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством, системой и формой оплаты труда, доплатами и надбавками, премиями и другими выплатами стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

5.2. Система оплаты труда включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих производится в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

5.3. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, изменение размеров оплаты труда и (или) размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера и премий, и условия их выплаты устанавливается в Положении об оплате труда работников Учреждения. (*Приложение № 2, Приложение №3*) к коллективному договору.

5.4. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюза на основании результатов проведения специальной оценки условий труда (*Приложение № 4*) к коллективному договору.

5.5. Время простоя (ст.72.2 ТК РФ) по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.6. Работодатель извещает каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, о любых других начислениях в пользу работника, в частности о суммах компенсации за задержку выплаты заработной платы, отпускных, выплат в связи с увольнением и т.п. (ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

5.8. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: заработная плата - 10 числа каждого месяца, аванс - 24 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

5.9. Работодатель осуществляет выплату заработной платы путем перевода денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

5.10. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами.

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 ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

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

5.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.13. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.15. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований :

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.16. С целью поддержки молодых специалистов (педагогических работников) производить надбавки к должностному окладу в течение первых двух лет работы: за первый год работы – 10 % , за второй год работы – 20% .

5.17. 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 с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Минтруда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 г. N 512н, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи, единовременные выплаты работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

5.19. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям за работниками сохраняется заработная плата в полном объеме.

6. Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст.197 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников не реже, чем один раз в три года, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязан:

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам в организациях высшего образования, среднего профессионального образования, основного общего или среднего общего образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке и в объеме, предусмотренном ст. 173-175, 176, 177 ТК РФ;
- сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- сохранять место работы (должность) работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам в организациях высшего образования, среднего профессионального образования, основного общего или среднего общего образования.

6.4. Работодатель сохраняет место работы (должность) за работниками, совмещающими работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры на период обучения.

6.5. Работодатель самостоятельно организывает проведение аттестационной комиссией Учреждения аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности.

По результатам аттестации устанавливаются работникам, в соответствие с полученными квалификационными категориями, размер оплаты труда, со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссии).

6.6. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

6.7. Работодатель сохраняет место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при проведении аттестации педагогических работников Учреждения по их желанию в целях установления им квалификационной категории, проведение которой осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.8. Работник предпенсионного возраста может получить профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование за счет предоставления субсидий из бюджета Удмуртской Республики. Обучение работника предпенсионного возраста должно быть завершено до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно. Повторное обучение работника предпенсионного возраста за счет средств субсидий не допускается.

7. Охрана труда

Для функционирования системы управления охраны труда и обеспечением безопасности в образовательной организации, Работодатель в соответствии с действующим законодательством по охране труда обязуется:

7.1. Обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для обеспечения безопасных условий труда работников, в соответствии с действующим законодательством, проводить специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ).

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.2. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные Соглашением по охране труда (**Приложение № 5**) в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)

(ст.226 ТК РФ).

7.3. Работодатель обязан разработать инструкции по охране труда для работника с учетом статьи 212 ТК РФ исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения Профсоюза и в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 17 декабря 2002 г. N 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда».

7.4. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители Работодателя и представители Профсоюза (ст.218 ТК РФ).

7.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья воспитанников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.6. Проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации (ст.225 ТК РФ).

7.7. Организовывать работникам Учреждения прохождение обучения по охране труда и проверку знания требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.8. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в периоды работы.

7.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.10. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Работодателя.

7.11. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты

7.12. Бесплатно выдавать работникам Учреждения, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства.

Обеспечивать за счет своих средств, в соответствии с установленными нормами, своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст.221 ТК РФ).

7.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников, работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.14. Сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату за работниками Учреждения на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.220 ТК РФ).

7.15. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, оплачивать время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

7.16. Обеспечивать своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

7.17. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.18. Обеспечить за свой счет прохождение работниками Учреждения периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований для определения их пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, а также привить в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, в том числе по эпидемиологическим показаниям. Не возбраняется прохождение периодического медицинского осмотра в выходной день работников. При этом должны соблюдаться два условия:

- работник согласен, что подтверждено письменным заявлением (ст.111 и ст.113 ТК РФ);
- дни прохождения медосмотра оплачиваются работодателем или взамен предоставляется день отдыха в любой другой день по желанию работника.

7.19. Обеспечивать режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность»).

7.20. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать Работодателя 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 проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

8. Гарантии и компенсации

8.1. Стороны договорились, что Работодатель:

- предоставляет педагогическим работникам Учреждения права, социальные гарантии и компенсации, установленные законодательством об образовании в Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, регулирующие отношения в области образования;
- предоставляет иным работникам Учреждения права, социальные гарантии и компенсации, установленные законодательством об образовании в Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами действующего законодательства.

8.2. В целях социальной защиты работников учреждения, в пределах отпущенных средств, работодатель обязуется:

8.3. Предоставлять работникам учреждения оплачиваемые свободные от работы дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 2 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - 3 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – 1 рабочий день;
- проводы детей на службу в армию - 1 рабочий день;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – 1 рабочий день;
- при рождении ребёнка в семье (мужу) – 2 рабочих дня.
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

8.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами, по его письменному заявлению, предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться, по их письменному заявлению, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

8.5. Профсоюз обязуется:

8.6. Осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, содействовать решению вопросов санаторного курортного оздоровления.

8.7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

8.8. Осуществлять общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8.9. Осуществлять реализацию права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников (*Приложение 6*).

9. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в Учреждении создается комиссия по социальному страхованию из представителей Работодателя и членов Профсоюза, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в Учреждении.

Комиссия полномочна определять количество путевок на отдых и лечение работников в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия.

9.2. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством.

Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

9.3. Осуществлять регистрацию, своевременное и достоверное предоставление сведений о работниках в Пенсионный фонд в рамках реализации законодательства об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования.

9.4. Профсоюз через Реском Профсоюза обязуется приобретать и выдавать путевки в детские загородные и санаторно-оздоровительные лагеря.

9.5. Члены Профсоюза пользуются дополнительными льготами и гарантиями:

- получение материальной помощи из средств Профсоюза;
- при поступлении ребёнка в 1 класс, по окончании ребёнком 11 класса, за дорогостоящее лечение, в связи с трудным материальным положением, в связи с рождением ребёнка, в связи со смертью близкого родственника (детей, родителей, супруга, супруги) - до 1 000,0 рублей.
- приобретение льготных путёвок на санаторно – курортное оздоровление через Реском Профсоюза - до 15 % от стоимости путёвки
- награждение Почетными грамотами (Реском Профсоюза работников образования и науки РФ, Федерации Профсоюза УР)
 - получение материального вознаграждения в связи с праздничными и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) из средств Профсоюза до 1 000, 0 рублей;
 - оказание бесплатной юридической помощи через Реском Профсоюза;
 - награждение Почетными грамотами (Рескома Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Федерации Профсоюза УР) и денежными премиями из средств Профсоюза (до 1 000, 0 рублей) за активную работу по защите законных прав и интересов работников Учреждения.
 - обеспечение детей работников Учреждения до 14 лет новогодними подарками.

9.6. С целью обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, Работодатель может направлять средства ФСС на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости.

9.11. Освобождать работников на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

9.12. Работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.5.4.2., освобождать от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

9.13. Работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, освобождать от работы на 2 рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (ст. 185.1 ТК РФ).

9.14. Работникам, которые поставили прививку от коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставить 2 дня отгула сразу после прививки:

- дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением зарплаты в любые дни по желанию работника;
- или присоединение дней отдыха к очередному отпуску.

10. Гарантии деятельности Профсоюза

Стороны договорились о том, что:

10.1. Отношения Профсоюза с Работодателем строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров.

10.2. Профсоюз имеет право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников Учреждения в соответствии с федеральным законодательством.

Запрещается ведение переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими Работодателя.

10.3. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением работодателем, должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в Учреждении, где работают члены Профсоюза, выполнением условий настоящего коллективного договора.

10.4. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников Учреждения независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения его полномочиями на

представительство в установленном порядке.

10.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профсоюзу, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст.377 ТК РФ).

Работодатель предоставляет Профсоюзу оборудование, помещение, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

10.6. При наличии письменных заявлений работников Учреждения, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников Учреждения.

Перечисление членских взносов осуществляется не позднее 10 числа в размере 1% от начисленной заработной платы работника Учреждения.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ст.377 ТК РФ).

10.7. Члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе выборных коллегиальных органов. Работодатель предоставляет освобождение такому работнику с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

10.8. С учетом мнения Профсоюза рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющегося членом Профсоюза, в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ;

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

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

- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- применения систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- принятия необходимых мер Работодателем при угрозе массовых увольнений (ст.180 ТК РФ).

С учетом мнения Профсоюза Работодателем принимаются:

- график сменности (ст. 103 ТК РФ)

- конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ);

- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

- нормы труда (введение, замена и пересмотр) (ст.162 ТК РФ);

- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

Профсоюз имеет право:

- ходатайствовать о снятии дисциплинарного взыскания с работника до истечения года со дня его применения (ст.194 ТК РФ);

- выступать инициатором при создании комиссии по охране труда (ст.218ТК РФ).

11. Заключительные положения

11.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду или в орган, наделенный полномочиями в соответствии с законодательством Российской Федерации по регистрации коллективных договоров, в течение семи дней со дня его подписания.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.2. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения. Каждая сторона имеет право проявить инициативу по проведению таких переговоров. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в установленном законодательством порядке и регистрироваться в порядке, установленном для регистрации коллективного договора.

11.3. Работодатель обеспечивает ознакомление работников Учреждения с коллективным договором в 3-х дневный срок с момента его подписания, а вновь поступающих работников - непосредственно при приеме на работу.

11.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

11.5. Работодатель и Профсоюз отчитываются о результатах выполнения коллективного договора на Общем собрании работников Учреждения, проводимого ежегодно не реже 2 раз в год. С отчетом от каждой из Сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

11.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с законодательством.

11.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия коллективного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора.

11.8. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются административной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации (ст. 54, 55, 195 ТК РФ).

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Приняты на общем собрании работников учреждения Протокол № 3 от 02.12.2019г., утвержден Приказом заведующего № 125 от 02.12.2019г.

Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики (далее по тексту МКДОУ д/с №3 «Берёзка») разработаны и приняты в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом МКДОУ д/с №3 «Берёзка».

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации и ст.2 ТК РФ граждане имеют право на труд. Настоящие правила - это нормативный акт, цель которого: способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы. Под дисциплиной труда в настоящих правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения в определенном соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными законами, Трудовым договором, локальными актами МКДОУ д/с №3 «Берёзка». Настоящие правила разработаны и утверждены трудовым коллективом по представлению работодателя и профсоюзного комитета МКДОУ д/с №3 «Берёзка» и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива МКДОУ д/с №3 «Берёзка», рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Каждый работник МКДОУ д/с №3 «Берёзка» несет ответственность за качество образования (обучение и воспитание) детей, за соблюдение трудовой производственной дисциплины.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством МКДОУ д/с №3 «Берёзка» в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.4. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящими правилами под роспись.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Трудовые соглашения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детском саду «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики регулируются новой редакцией Трудового кодекса РФ, Уставом МКДОУ д/с №3 «Берёзка».

2.2. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с работодателем. При приёме работника работодатель заключает с ним трудовой договор на основании которого в течение 3-х дней издаёт приказ о приёме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованием статьи 59 Трудового кодекса РФ.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- медицинское заключение о состоянии здоровья;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда 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 о соответствующем образовании;
- справки об отсутствии или наличии судимости (ТК РФ ст.351.1)

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу трудовой книжки в связи с её утерей, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. (Ст. 65 ТК РФ)

2.5.Ст.283 ТК РФ:

При приёме на работу по совместительству другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

При приёме на работу по совместительству, требующей специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовки либо их надлежаще заверенных копий.

2.6. Перед допуском к работе работодатель обязан ознакомить работника под роспись с:

- Уставом дошкольного образовательного учреждения;

- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностной инструкцией;
- Трудовым договором;
- днем выплаты заработной платы (выплата заработной платы за I половину месяца выплачивается 24 числа текущего месяца, за II половину месяца – 10 числа следующего месяца);
- Проинструктировать по правилам техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей и зафиксировать сведения о проведенном инструктаже в журнале установленного образца.

2.7. На каждого работника дошкольного образовательного учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке введения трудовых книжек.

2.8. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более 3-х месяцев для всех категорий работников (ст.70 ТК РФ). Условия об испытании могут быть включены в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.9 Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством.

2.10 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр в целях предупреждения, возникновения и распространения заболеваний (ст.213 ТК РФ, ст.34 ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»).

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством (ст.77 ТК РФ)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя за 2 недели (ст.79 ТК РФ)

Срок предупреждения об увольнении начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст.80 ТК РФ)

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

По истечению срока предупреждения об увольнении (ст.80 ТК РФ) работник имеет право прекратить работу.

В последний день работы, который считается днём увольнения, работодатель должен выдать работнику трудовую книжку, с внесённой в неё записью об увольнении и провести с ним окончательный расчёт, а также по письменному заявлению работника, копии документов, связанных с его работой.

2.13. На основании ст.81 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя может быть в следующих случаях:

- Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он не имеет дисциплинарное взыскание;
- Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, а именно: прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительной причины более 4 часов подряд в течение рабочего дня).
- Повторное в течение года грубое нарушение Устава ДОУ.
- Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника, перевод работника на другую работу производится на основании ст. 72.1, 72.2., 73 ТК РФ.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

3.2. Работодатель МКДОУ д/с №3 «Берёзка» имеет право ст 22 ТК РФ:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранение этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- Принимать локальные нормативные акты.

3.3. Работодатель обязан:

- Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- Организовывать труд педагогов и других работников МКДОУ д/с №3 «Берёзка» так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определённое место, своевременно знакомить с графиком работы, сообщать заранее об изменениях;
- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса с соблюдением расписания занятий, выполнением образовательной программы, учебных и календарных планов, графика работы;
- Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда;
- Принимать меры по обеспечению трудовой дисциплины;
- Постоянно контролировать знания и соблюдение работниками всех требований, инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиены, противопожарной охране;
- Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;
- Своевременно предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком, утверждённым с учетом мнения выбранного органа профсоюзной работы МКДОУ д/с №3 «Берёзка» не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных актов ст.123 ТК РФ;
- Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные «Коллективным договором», обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическим и другим работникам МКДОУ д/с №3 «Берёзка»;

Работодатель возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

4. Основные обязанности работников.

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ,
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартом организации и безопасности труда и коллективным договором.
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы.
- на отдых с предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.
- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- на участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Уставом и Коллективным договором дошкольного образовательного учреждения формах;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективных договоров и соглашений;
- на защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законными способами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством.
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на уважение и вежливое обращение со стороны Администрации МКДОУ д/с №3 «Берёзка», детей и родителей;
- на моральное и материальное поощрение по результатам своего труда;
- на совмещение профессий, должностей, совместительство ст.60.2 ТК РФ.

4.2. Работник обязан (ст.21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка дошкольного образовательного учреждения;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- выполнять Устав МКДОУ д/с №3 «Берёзка»;
- соблюдать должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка МКДОУ д/с №3 «Берёзка»;
- охранять жизнь и здоровье детей;
- выполнять родительский договор;
- сотрудничать с семьями воспитанников по вопросам воспитания и обучения детей;
- аттестоваться на основе квалификационной характеристики.
- защищать ребёнка от всех форм физического и психического насилия.
- содействовать удовлетворению спроса родителей на воспитательно- образовательные услуги, участвовать в организации дополнительных услуг.
- получать социальные льготы, предоставляемые подработникам и социальные гарантии, установленные законодательством РФ, дополнительные льготы, предоставляемые педагогическим работникам местными органами власти, учредителем, администрацией МКДОУ д/с №3 «Берёзка».

4.3. Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне в соответствии с реализуемой образовательной программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать 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 соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав Учреждения, локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка;
- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, соблюдать правила общежития.
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- беречь и укреплять собственность МКДОУ д/с № 3 «Берёзка» (оборудование, игрушки, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу.
- нести полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения учебных и игровых занятий в группе, во время прогулок, экскурсий, Обо всех случаях травматизма детей немедленно сообщать руководству, медицинскому работнику и родителям.
- приказом заведующего МКДОУ д/с № 3 «Берёзка» в дополнение к основной деятельности на воспитателей может быть возложено выполнение обязанностей по заведованию учебно-опытными участками на территории группы, а также выполнение других образовательных функций.
- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, распространение которых, может принести вред работодателю или работникам.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Рабочее время- время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (ст.91 ТК РФ).

5.2. В МКДОУ д/с №3 «Берёзка» устанавливается пятидневная рабочая неделя. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, для работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы (приложение №1).

5.3. Нормальная продолжительность рабочей недели-40 часов. Для педагогических работников продолжительность рабочей недели не более 36 часов.

5.4. График работы заведующего МКДОУ д/с №3 «Берёзка» утверждается начальником Отдела образования Администрации МО «Юкаменский район».

5.5. График работы работников дошкольного учреждения утверждается руководителем МКДОУ д/с №3 «Берёзка» и предусматривает время начала и окончания смены, перерыва для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под роспись и вывешиваются на видном месте.

5.6. Все сотрудники МКДОУ д/с №3 «Берёзка» работают строго в соответствии с утверждённым графиком работ, запрещается изменять по своему усмотрению график работы.

Руководитель имеет право поставить музыкального работника, учителя – логопеда, инструктора по физической культуре, заместителя по ВМР на замену воспитателя в группу для работы с детьми в случае производственной необходимости.

5.7. В соответствии со ст.95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час.

5.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст.113 ТК РФ.

5.9. Работодатель МКДОУ д/с №3 «Берёзка» организует учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым сотрудником.

5.10. МКДОУ д/с №3 «Берёзка» в рабочее время с 7.00 до 17.00 организует административное дежурство по детскому саду. График дежурства составляется на год и утверждается заведующим МКДОУ д/с №3 «Берёзка» по согласованию с профсоюзным органом.

5.11. Общее собрание работников учреждения проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Все заседания собрания, педсоветы, учёбы и т.д. не должны продолжаться более 2-х часов, родительские собрания – не более 1,5 часов.

5.12. В период организации образовательного процесса (в период занятий) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий, заменять друг друга без ведома руководства ДОУ;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебных занятий и перемен;
- входить в групповое помещение, музыкальный зал после начала занятий (в исключительных случаях разрешается входить заведующему или его заместителю);
- обслуживающему персоналу проводить работу в группе, отвлекающую воспитанников от учебного процесса.

5.13. Время каникул:

- с 1 января – по 10 января- зимние каникулы;
- с 1 июня-по 31 августа- летние каникулы.

5.14. В случае неявки на работу по болезни работник обязан в течение двух часов известить администрацию ДОУ, а так же предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.15. В случае, если работнику необходимо по уважительной причине выйти за территорию детского сада, в рабочее время, он должен поставить в известность заведующего ДОУ, в его отсутствие представителя административно-хозяйственного аппарата и написать заявление на имя заведующего с указанием времени отсутствия и причины.

5.16. Воспитателям и помощникам воспитателей запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника воспитатель заявляет об этом руководителю или лицу, его (ее) замещающему, которые примут меры и заменят другим работником.

5.17. Воспитателям и другим работникам, которые остались с детьми, запрещается оставлять детей без присмотра.

5.18. Не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы во время проведения занятий, в присутствии детей и родителей.

5.19. Работникам в помещениях учреждения запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах (особенно во время занятий);
- курить, в том числе и на территории МКДОУ д/с №3 «Берёзка»;
- распивать спиртные напитки.

6.Время отдыха

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

6.1. На основании статьи 108 ТК РФ время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения или по соглашению между работником и работодателем и составляет один час.

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

Для сторожей устанавливается сменный режим работы по графику. По условиям работы перерыв для отдыха и питания предоставляется на рабочем месте в рабочее время (абз. 3 ст. 108 ТК РФ). Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени, за учетный период принимается год.

6.2. Работникам МКДОУ д/с №3 «Берёзка» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком на 42 календарных дня.

6.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

МКДОУ д/с №3 «Берёзка» не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала ст.123 ТК РФ).

6.4. В соответствии со ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.5. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия, использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).

6.6. Дополнительные неоплачиваемые отпуска сотрудникам МКДОУ д/с №3 «Берёзка» предоставляют в соответствии с требованиями статей 128, 173 ТК РФ.

6.7. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, детей инвалидов в возрасте до 16 лет по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней;

6.8. Педагогическим работникам МКДОУ д/с №3 «Берёзка» не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется неоплачиваемый длительный отпуск сроком до 1 года (ст.335 ТК РФ).

7. Поощрение за успехи в работе.

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности, благодарственные письма Отдела образования Администрации МО «Юкаменский район»;

- награждение Почётной грамотой Администрации МО «Юкаменский район»;

- награждение Почётной грамотой Министерства образования и науки УР;

- награждение Почётной грамотой Госсовета УР;

- награждение Почётной грамотой Министерства образования и науки РФ;

- награждение Почётной грамотой Правительства УР;

- присвоение звания «Почётный работник общего образования РФ»;

- награждение ценным подарком;

- премия за конкретный вклад;

- занесение на районную Доску Почёта Администрации МО «Юкаменский район».

7.2. Поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МКДОУ д/с №3 «Берёзка»

7.3. . При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку в соответствии с действующим законодательством.

7.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работник может быть представлен к государственным наградам (ст.191 ТК РФ).

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Уставом ДОУ, должностной инструкцией, настоящими Правилами, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а так же применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

За 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.

8.2. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель, который имеет право его назначить и уволить.

8.3. На основании статьи 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работников по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 части первой ст.81 ТК РФ или пунктам первой ст. 336 ТК РФ, а так же пунктам 7 или 8 части первой ст.81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок, совершённый работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

8.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать объяснения от работника в письменной форме. В случае отказа работника, дать указанные объяснения, составляется акт. Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ).

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

8.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансового-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства уголовному делу.

8.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трёх рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

8.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.9. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

8.10. Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию (ст.193 ТК РФ).

8.11. На основании ст.194 ТК РФ работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя, как добросовестный работник.

8.12. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или Устава данного дошкольного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

8.13. Педагогические работники МКДОУ д/с №3 «Берёзка», в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка (рукоприкладства по отношению к детям, нарушения общественного порядка, в том числе и по месту работы другие нарушения норм морали, явно не соответствующие статус педагога).

Педагог может быть уволен за применение методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника ст.336 п.1, п.2 ТК РФ.

8.14. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а так же увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического и психического насилия производится без согласия представительного органа работника.

8.15 Правила внутреннего трудового распорядка относятся к локальным правовым актам, регламентирующим отношения внутри коллектива.

ПРИМЕЧАНИЕ: Правила внутреннего трудового распорядка объявляются каждому работнику под роспись и утверждаются заведующим ДОУ(работодателем) с учетом мнения профсоюзного органа.

График работы работников МКДОУ д/с №3 «Берёзка»

№	Должность	Нагрузка	Дни работы	Время работы	Перерыв на обед
1	Заведующий	1,0	Понедельник Вторник Среда Четверг Пятница	8.00-16.12	12.00-13.00
2	Воспитатель	1,0	Понедельник Вторник Среда Четверг Пятница	1 график 7.30-17.12	Обед вместе с детьми
				2 график 7.30-12.00 10.00-17.12	
3	Учитель-логопед	0,75	Понедельник Вторник Среда Четверг Пятница	8.00-11.00	Без перерыва на обед
4	Музыкальный руководитель	0,75	Понедельник Вторник Среда Четверг Пятница	8.00-12.00	Без перерыва на обед
5	Завхоз	0,5	Понедельник Вторник Среда Четверг Пятница	7.00-14.00	30 минут
	Грузчик	0,5			
6	Инструктор по физкультуре	0,25	Понедельник Вторник Среда Четверг Пятница	8.00-9.30	Без перерыва на обед
7	Рабочий по стирке белья	0,75	Понедельник Вторник Среда Четверг Пятница	7.00-16.00	12.00-13.00
	Кастелянша	0,5			
8	Дворник	1,25	Понедельник Вторник Среда Четверг Пятница	7.00-16.00	12.00-13.00
9	Помощник воспитателя	1,1	Понедельник Вторник Среда Четверг Пятница	7.00-16.12	13.00-14.00
	Помощник воспитателя	1,0		7.00-16.00	13.00-14.00

10	Уборщик служебных помещений Помощник воспитателя	0,65 0,35	Понедельник Вторник Среда Четверг Пятница	7.00-14.00	30 минут
11	Повар	1,0	Понедельник Вторник Среда Четверг Пятница	7.00-14.00 8.00-15.00	30 минут
12	Помощник повара	1,0	Понедельник Вторник Среда Четверг Пятница	7.00-14.00 8.00-15.00	30 минут
13	Сторож	1,15	Сменный график	16.00-17.00 20.00-7.00	Без обеда
14	Рабочий по обслуживанию здания	0,5	Понедельник Вторник Среда Четверг Пятница	8.00-12.00	Без перерыва на обед

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 3 «БЕРЁЗКА»
ЮКАМЕНСКОГО РАЙОНА
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

*согласовано с председателем профсоюзного комитета 09 января 2018г., утверждено приказом заведующего
МКДОУ д/с № 3 «Берёзка» № 3 от 09.01.2018г.*

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской республики (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда", постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года N 283 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений Удмуртской Республики" и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики (далее – Учреждение) в том числе и особенности оплаты труда медицинских, и других работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении.

4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах;

3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики;

4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Удмуртской Республики, за счет всех источников финансирования;

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих .

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

7. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников
учреждения**

1. Основные условия оплаты труда

8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", в следующих размерах:

Профессиональная	Квалифика-	Должностной оклад
------------------	------------	-------------------

квалификационная группа	ционные уровни	(ставка заработной платы) (руб.)			
		Работников ДОО	Работников ООО	Работников ОДО	Работников прочих организаций
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		7 820			
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	7 830			
	2 квалификационный уровень	7 840			
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	11 210	10 260	10 070	8 950
	2 квалификационный уровень	12 110	11 080	10 860	9 670
	3 квалификационный уровень	12 190	11 140	10 910	9 740
	4 квалификационный уровень	12 240	11 200	10 980	9 790
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	7 860			
	2 квалификационный уровень	7 870			
	3 квалификационный уровень	7 880			

где:

ДОО - дошкольные образовательные организации и структурные подразделения общеобразовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования;

ООО - общеобразовательные организации;

ОДО - организации дополнительного образования.

9. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10. Должностные оклады медицинских работников устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад, должностной оклад (руб.)
Средний медицинский и фармацевтический персонал	3 квалификационный уровень	6300
	4 квалификационный уровень	6490
	5 квалификационный уровень	6600

11. Должностные оклады работников, занимающих общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общетраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5300
	2 квалификационный уровень	5350
Общетраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5350
	2 квалификационный уровень	5380
	3 квалификационный уровень	6060
	4 квалификационный уровень	6240
	5 квалификационный уровень	6620
Общетраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	5540
	2 квалификационный уровень	5880
	3 квалификационный уровень	6060
	4 квалификационный уровень	6420
Общетраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	6620
	2 квалификационный уровень	7450

12. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем организации, учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Оклад (руб)
Общетраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	7 800
	2 квалификационный уровень	7 805
Общетраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	7 810
	2 квалификационный уровень	7 820
	3 квалификационный уровень	7 830

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

13. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам учреждения, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с Перечнем, приведенным в *Приложении 1* к Положению.

Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

14. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплата по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в организации, учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

15. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации, учреждения по итогам аттестации рабочего места.

17. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

18. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

19. Доплата за специфику работы в учреждении устанавливается работникам в зависимости от типа и вида образовательной организации (классов, групп образовательной организации) и специфики работы в организации, учреждении:

1) в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы в общеобразовательных организациях всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения; педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов;

2) в размере 15 - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), а также в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования.

Перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы в учреждении, и ее размер определяется руководителем образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья.

3) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов;

20. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в одной и той же организации в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается до 30% от оклада по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

21. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

22. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (далее - дополнительная работа).

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте образовательного учреждения утвержденном руководителем образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

23. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера

24. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за качество выполняемых работ

2) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

3) надбавка за стаж работы;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

25. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами учреждения в установленном законодательством порядке.

26. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей дошкольных образовательного учреждения, образовательных организаций для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных групп образовательных организаций устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

от 5 лет и выше - 15 процентов;

младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

от 3 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

от 15 лет и выше - 30 процентов.

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя.

27. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

28. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в учреждении работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

1) по итогам работы за месяц, квартал, год;

2) за выполнение особо важных и ответственных работ;

3) единовременные премии.

29. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

30. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

31. Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии:

при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;

при объявлении благодарности Президента Удмуртской Республики, награждении Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики;

при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;

к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;

к профессиональным праздникам;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

32. Работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;

выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

33. При наличии квалификационной категории педагогическим и медицинским работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогическим и медицинским работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов

должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим и медицинским работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

34. При наличии у работника учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

35. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем учреждения устанавливаются надбавки в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в порядке, предусмотренном законодательством, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

36. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников учреждения, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых организациям объема государственных услуг (работ) и ухудшению качества его работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

37. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников образовательных организаций:

1) оплата труда педагогических работников образовательных организаций (за исключением педагогических работников профессиональных образовательных организаций);

5.1. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения

38. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников учреждения определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

преподавателей за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

39. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

40. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год и закрепляются в тарификационных списках.

41. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период, предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

42. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в учреждении.

43. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном п. 38 настоящего Положения.

5.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

44. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

45. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы педагогических работников образовательных организаций определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

46. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда в соответствии с *Приложением 2* к настоящему Положению.

Ставки почасовой оплаты труда определяются путем умножения 2400 рублей на размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

На ставку почасовой оплаты труда начисляется районный коэффициент.

При определении абсолютного размера ставки почасовой оплаты труда округление осуществляется до целого рубля в сторону увеличения.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

47. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

48. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели Решением о бюджете Муниципального образования «Юкаменский район» Удмуртской Республики на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

49. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;

средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;

средств на выплаты компенсационного характера;

средств на выплаты стимулирующего характера.

50. При утверждении фонда оплаты труда для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства в пределах фонда оплаты труда в следующих размерах:

1) за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями - 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ "Должности педагогических работников" на каждую перечисленную комиссию.

51. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 % средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих, и в размере не менее 6 % средств, предусмотренных на выплату окладов рабочих.

52. Порядок тарификации педагогических работников образовательных организаций утверждается приказом начальника Районного отдела народного образования МО «Юкаменский район».

V. Заключительные положения

53. Оказание материальной помощи работникам организации, учреждения, в том числе заместителям руководителя организации, учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников организации,

учреждения в соответствии с положением, утверждаемым руководителем организации, учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации, учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 3 «Берёзка»
Юкаменского района
Удмуртской Республики

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ

I. Руководители:
руководители образовательных организаций и их заместители;
руководители структурных подразделений и их заместители.

II. Специалисты:
педагогические работники, концертмейстеры, аккомпаниаторы;
старшие мастера, мастера производственного обучения;
преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;
руководители физического воспитания, тренеры-преподаватели;
инспекторы, методисты;
психологи, социологи, социальные педагоги;
старшие лаборанты;
бухгалтеры, экономисты, художники;
инженеры, механики, техники, мастера;
лаборанты с высшим или средним профессиональным образованием, инструкторы по труду, непосредственно участвующие в учебно-воспитательном процессе;
другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или среднего профессионального образования.

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 3 «Берёзка»
Юкаменского района
Удмуртской Республики

КОЭФФИЦИЕНТЫ СТАВОК ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ К ПРОВЕДЕНИЮ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ, В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени

Обучающиеся в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях; рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,20	0,15	0,10
Студенты	0,25	0,20	0,10
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики

**Выписка из приказа
От 30 декабря 2022 года № 112**

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики

О внесении изменений в приказ № 3 от 09.01.2018г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики»

Руководствуясь Постановлением от 30.12.2022г. № 819 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования» Юкаменский район» от 26 июля 2013 года № 460 «Об утверждении положения об оплате труда работников бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций и иных учреждений муниципального образования «Юкаменский район» Удмуртской Республики», Уставом Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики»

Приказываю:

1. Внести в «Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики», утвержденное приказом № 3 от 09.01.2018г. следующие изменения:

1) таблицу пункта 8 изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы) (руб.)				
		работников ДОО	работников ООО	работников ОДО	Работников ПОО	работников в прочих организациях
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		8 739				
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	8 750				
	2 квалификационный уровень	8 761				
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	12 825	11 738	11 521	10 239	10 239
	2 квалификационный уровень	13 854	12 676	12 424	11 063	11 063
	3 квалификационный уровень	13 946	12 745	12 482	11 143	11 143

	4 квалификационный уровень	14 003	12 813	12 562	11 200	11 200
Должности руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	8 782				
	2 квалификационный уровень	8 795				
	3 квалификационный уровень	8 805				

»;

2) таблицу пункта 11 изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	8 727
	2 квалификационный уровень	8 739
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	8 739
	2 квалификационный уровень	8 744
	3 квалификационный уровень	8 767
	4 квалификационный уровень	8 772
	5 квалификационный уровень	8 782
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	8 744
	2 квалификационный уровень	8 750
	3 квалификационный уровень	8 767
	4 квалификационный уровень	8 777
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	8 782
	2 квалификационный уровень	9 698

3) таблицу пункта 12 изложить в следующей редакции:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	8 717
	2 квалификационный уровень	8 722
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	8 727
	2 квалификационный уровень	8 739
	3 квалификационный уровень	8 750

4) таблицу пункта 63 изложить в следующей редакции:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей /должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	14 969	14 316	13 603	12 952
Руководитель иного учреждения	14 316	13 603	12 952	12 365

2. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 1 декабря 2022 года.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующих выплат
 работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Берёзка»
 Юкаменского района Удмуртской Республики
*согласовано с председателем профкома 09.01.2018г., утверждено приказом заведующего МКДОУ д/с № 3
 «Берёзка» от 09.01.2018г. № 3*

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, на основании Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений муниципального образования «Юкаменский район», утвержденного постановлением главы Администрации муниципального образования «Юкаменский район» от 26 июля 2013 г № 460 и Положения об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики, утвержденного приказом заведующего № 3 от 09.01.2018г.

1.2. Положение устанавливает систему выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики (далее – Учреждение) и условия назначения выплат.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников Учреждения и их заинтересованности в конечных результатах работы и деятельности Учреждения, в повышении качества образования, сохранения и укрепления здоровья воспитанников, развития творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, разрабатывается администрацией Учреждения и согласовывается с первичной профсоюзной организацией, обсуждается и принимается на общем собрании коллектива.

1.4. Премирование осуществляется заведующим и комиссией Учреждения по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), утвержденной приказом заведующего на основе индивидуальной оценки труда каждого работника, его личного вклада в обеспечение выполнения уставной деятельности Учреждения, в соответствии с показателями, определенными настоящим Положением (п.2.3).

1.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за фактически отработанное время.

1.6 Источником выплат стимулирующего характера является часть фонда оплаты труда по Учреждению, оставшаяся после обязательных выплат по штатному расписанию и тарификации.

Конкретные размеры выплат определяются из расчета средств, направленных на финансирование выплат стимулирующего характера.

2. Виды и периодичность выплат стимулирующего характера.**Показатели и условия стимулирующих выплат.**

2.1. В целях повышения заинтересованности в улучшении результатов труда работнику устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за стаж работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.3. Показатели и размеры стимулирующих выплат:

Виды надбавок стимулирующего характера	Наименование должности и показатели надбавок	Размер выплат (% к окладу, ставке)	Периодичность (месяц, квартал, полгода, год) устанавливается по усмотрению комиссии при ОУ
1.1. Надбавка за стаж работы	1.1.1. <i>Воспитателям:</i> От 1 года – до 5 лет От 5 лет и выше	10% 15 %	ежемесячно
	1.1.2. <i>Помощникам воспитателей,</i>		

	<i>младшим воспитателям:</i> От 3 лет до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 лет до 15 лет От 15 лет и выше	10% 15 % 20 % 30%	
1.2. За интенсивность и высокие результаты работы	1.2.1. <i>За высокие результаты воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках, спартакиадах и т.д.</i>		Ежемесячная, годовая
	- уровень Учреждения	До 3% должностного оклада, ставки заработной платы;	
	- муниципальный уровень	До 5% должностного оклада, ставки заработной платы;	
	- республиканский уровень	До 8% должностного оклада, ставки заработной платы;	
	1.2.2. <i>За высокие результаты работников в конкурсах, фестивалях, выставках, спартакиадах и т.д.</i>		Ежемесячная, годовая
	- уровень Учреждения	До 3% должностного оклада, ставки заработной платы;	
	- муниципальный уровень	До 5% должностного оклада, ставки заработной платы;	
	- республиканский уровень	До 10% должностного оклада, ставки заработной платы;	
	- федеральный уровень	До 12% должностного оклада, ставки заработной платы;	
	1.2.3. <i>Публикации в периодических изданиях, сборников различного уровня по распространению педагогического опыта</i>		Ежемесячная
	- муниципальный уровень	До 3% должностного оклада, ставки заработной платы;	
	- республиканский уровень	До 10% должностного оклада, ставки заработной платы;	
		- федеральный уровень	До 12% должностного оклада, ставки

		заработной платы;	
	1.2.4. За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей (работа на сайте, своевременное обновление информации, подготовка групп, муз.зала, кабинетов к новому учебному году, интенсивность и напряженность работы при участии в утренниках других групп, участие в благоустройстве территории, косметический ремонт помещений Учреждения, Участие в общественной жизни Учреждения, района, повышение имиджа Учреждения, написание меню-раскладки и др.)	До 50% должностного оклада, ставки заработной платы;	Ежемесячная
	1.2.5. Работа в различных комиссиях, творческих группах и т.п.		Ежемесячная
	- уровень Учреждения	До 3% должностного оклада, ставки заработной платы;	
	- муниципальный уровень	До 5% должностного оклада, ставки заработной платы;	
	- республиканский уровень	До 10% должностного оклада, ставки заработной платы;	
	1.2.6. Организация и проведение дополнительных бесплатных образовательных услуг (кружковая деятельность)	До 3% должностного оклада, ставки заработной платы;	Ежемесячная
	1.2.7. За ведение методической работы	До 15% должностного оклада, ставки заработной платы;	Ежемесячная
	1.2.8. Качественное ведение документации (наличие рабочей программы, календарное, перспективное планирование, годовые отчеты и т.д.)	До 5 % должностного оклада, ставки заработной платы;	Ежемесячная
	1.2.9. Исполнительская дисциплина (взаимозаменяемость, активное участие в субботниках, отсутствие опозданий, ухода с работы, высокая активность при выполнении поручений администрации ДОУ)	До 5 % должностного оклада, ставки заработной платы;	Ежемесячная, годовая
	1.2.10. За организацию и ведение инновационной деятельности в ОУ (разработка новых технологий, разработка и внедрение образовательных проектов, использование информационно –		Ежемесячная

коммуникационных технологий)		
- уровень Учреждения	До 3% должностного оклада, ставки зарботной платы;	
- муниципальный уровень	До 5% должностного оклада, ставки зарботной платы;	
- республиканский уровень:	До 10% должностного оклада, ставки зарботной платы;	
1.2.11. Эффективность организации и обновления развивающей предметно - пространственной образовательной среды в группе/кабинете/зале/фойе (оформление уголков, развивающих центров, прогулочных площадок, изготовление пособий, атрибутов, эстетика оформления и т.д.)	До 10% должностного оклада, ставки зарботной платы;	Ежемесячная, ежеквартальная, годовая
1.2.12. За организацию и проведение конференций, семинаров, совещаний, мастер – классов, конкурсов, олимпиад:		Ежемесячная, годовая
- уровень Учреждения	До 3% должностного оклада, ставки зарботной платы;	
- муниципальный уровень	До 5% должностного оклада, ставки зарботной платы;	
- республиканский уровень	До 10% должностного оклада, ставки зарботной платы;	
1.2.13.Отсутствие жалоб со стороны родителей в ДОУ, в отдел образования, Администрацию муниципального образования «Юкаменский район», другие органы исполнительной власти по вопросам функционирования образовательной организации и деятельности работника	До 3% должностного оклада, ставки зарботной платы;	Годовая Ежемесячная
1.2.14.Отсутствие задолженности по	До 3%	Ежемесячная

	<i>родительской плате и сохранности материальных ценностей</i>	должностного оклада, ставки заработной платы;	
	1.2.15.Посещаемость детьми Учреждения: 100 – 90% 89 – 70% Ниже 70%	До 10% До 5% 0% должностного оклада, ставки заработной платы;	Ежемесячная
	1.2.17. Вспомогательному персоналу в рамках направлений деятельности, определенных должностной инструкцией, а также добросовестное выполнение разовых поручений заведующего ДОУ	До 90% от должностного оклада, ставки заработной платы	Ежемесячная
1.3. Премияльные выплаты	1.3.1. По итогам работы (за год)	При наличии экономии фонда оплаты труда до 50% должностного оклада, ставки заработной платы, при условии выполнения показателей приложения № 1	
	1.3.2. За выполнение особо важных и ответственных работ (единовременно с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат)	До 10% должностного оклада, ставки заработной платы;	Ежемесячная
	1.3.3. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	До 10% должностного оклада, ставки заработной платы;	ежемесячная
	1.3.4. Единовременные премии: 1.3.4.1. При награждении государственными наградами:		-
	Почетной грамотой отдела образования Администрации муниципального образования «Юкаменский район»:	200 рублей;	
	Почетной грамотой муниципального образования «Юкаменский район»:	300 рублей;	
	Почетной грамотой Министерства образования и науки Удмуртской Республики:	400 рублей;	
	Почетными грамотами Правительства Удмуртской Республики:	500 рублей;	

	Государственными наградами Удмуртской Республики, присвоение почетного звания Удмуртской Республики:	600 рублей;	
	Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации:	700 рублей;	
	Государственными наградами Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоения почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации:	1000 рублей.	
	1.3.4.2. В связи с юбилейными датами (50,55,60 лет со дня рождения):	До 50% должностного оклада, ставки заработной платы;	-
1.4. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда	1.4.1. Надбавка за квалификационную категорию:		ежемесячно
	- первая квалификационная категория	10% должностного оклада, ставки заработной платы;	
	- Высшая квалификационная категория:	20% должностного оклада, ставки заработной платы;	
	1.4.2. Надбавка за почетное звание:		ежемесячно
	- работникам, имеющим почетное звание РФ, начинающееся со слова «Народный»:	25% должностного оклада, ставки заработной платы;	
	- работникам, имеющим почетное звание РФ, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание УР, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный»: (Примечание: при наличии у Работника двух и более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника).	15% должностного оклада, ставки заработной платы;	
	1.4.3. Надбавка молодым специалистам:		ежемесячно
	За первый год работы	10% должностного оклада, ставки заработной платы;	
	За второй год работы	20% должностного оклада, ставки заработной платы;	

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

3.1. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), так и в абсолютном значении.

3.2. Премирование работников производится в целях поощрения за выполнение особо важных и сложных заданий, связанных с реализацией задач, возложенных на Учреждение в соответствии с Уставом и иными нормативными правовыми актами, а также в целях повышения качества выполняемых задач, своевременного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, предусмотренных в трудовых договорах и должностных инструкциях.

3.3. Премирование работников производится в пределах средств фонда оплаты труда, а также его экономии. Премии могут выплачиваться единовременно, ежемесячно и по итогам года. Размер премии может быть увеличен и выплачен в пределах экономии фонда оплаты труда. В качестве расчетного периода для исчисления премии принимается отработанное время, равное месяцу, кварталу, полугодию, году или иному сроку, установленному для выполнения задания. Премия за период, принятый в качестве расчетного для начисления премий, устанавливается в процентах от должностного оклада по решению заведующего Учреждения и Комиссии, может быть как фиксированной, так и выплачиваться из расчета фактически отработанного времени, включая командировки по производственной необходимости. Размер премии, выплачиваемой работнику, определяется исходя из результатов его деятельности.

3.4. Решение о премировании работников, в том числе о конкретных размерах премии, принимается заведующим Учреждения и Комиссией на основании справок старшего воспитателя, старшей медицинской сестры, заместителя заведующего по хозяйственной работе (заведующего хозяйством), председателя профсоюзного комитета. Для рассмотрения справок и принятия решения о конкретных размерах стимулирующих выплат каждому работнику, создаётся соответствующая комиссия. Сроки функционирования, состав комиссии определяются приказом по Учреждению. Решения комиссии оформляются протоколом, оформляемым до 20 числа каждого месяца.

3.5. При наличии экономии фонда оплаты труда, работникам может быть выплачена премия к государственным и общероссийским праздникам, к профессиональным праздникам, к юбилейным датам, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за добросовестное исполнение должностных обязанностей, за высокое качество труда, проявление инициативы, оперативности, творческого отношения к исполнению возложенных на работников Учреждения должностных обязанностей.

3.6. Стимулирующие выплаты получают работники, проработавшие в данном учреждении не менее одного года.

Не подлежат премированию работники, имеющие неснятое дисциплинарное взыскание, допустившие нарушения своих должностных обязанностей или трудовой дисциплины.

3.7. При определении размера премии работникам основаниями для понижения ее размера (отказа в премировании) являются:

– несоблюдение установленных сроков для выполнения Приказов, писем, указаний и поручений заведующего Учреждением или требований трудового договора, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- низкая результативность работы;
- ненадлежащее качество работы с документами;

3.8. Полное или частичное лишение премии производится в тот отчетный период, в котором было совершено упущение.

4. Заключительные положения

4.1. При наличии экономии фонда оплаты труда по решению Комиссии работникам может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка работника;
- в случае свадьбы работника или его детей;
- в случае смерти членов семьи работника (мужа, жены, детей, родителей);
- в случае смерти других членов семьи, проживающих с работником;
- в случае смерти самого работника (материальная помощь выдается членам семьи);
- по другим уважительным причинам (в случае стихийного бедствия, пожара, сложных операций, назначенных по медицинским показаниям) на основании справок из соответствующих органов: местного самоуправления, противопожарной службы и др.

4.2. Решение о выплате материальной помощи и ее размере в указанных случаях принимается заведующим Учреждения и Комиссией на основании письменного заявления работника или, соответственно, его близкого родственника.

Приложение 1.

В соответствии с п. 1.3. пп. 1.3.1. настоящего Положения работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской

Республики при наличии экономии фонда оплаты труда устанавливается премиальная выплата по итогам работы за год в размере до 50% должностного оклада, ставки заработной платы, при условии выполнения следующих показателей:

№ п/п	Наименование критерия
1	Высокие результаты участия в конкурсах российского, республиканского, районного уровня и уровня детского сада;
2	Выполнение дополнительной общественной работы;
3	Организация и проведение мероприятий на базе детского сада;
4	Исполнительская дисциплина, отсутствие жалоб.

Приложение № 2
к Положению о порядке распределения
стимулирующих выплат работникам
Муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 3 «Берёзка»
Юкаменского района
Удмуртской Республики

Выписка из приказа
От 29 ноября 2021 года № 122
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики

О внесении изменений в приказ № 3 от 09.01.2018г. «Об утверждении Положения о порядке распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад №3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики»

Руководствуясь Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 18.10.2021г. № 348 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Юкаменский район» от 26 июля 2013 года № 460 «Об утверждении положения об оплате труда работников бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций и иных учреждений муниципального образования «Юкаменский район» Удмуртской Республики», Уставом Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики»,

Приказываю:

- Внести изменения в «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада №3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики», утвержденное приказом № 3 от 09.01.2018г. в Раздел 2 п.2.3.

Показатели и размеры стимулирующих выплат: в таблицу строчка 2 изложить в следующей редакции:

Виды надбавок стимулирующего характера	Наименование должности и показатели надбавок	Размер выплат(% к окладу, ставке)	Периодичность (месяц, квартал, полгода, год) устанавливается по усмотрению комиссии при ОУ
1.1.Надбавка за стаж работы	1.1.1.Воспитателям: От 1 года до 5 лет От 5 лет и выше	20% 30%	ежемесячная

- «
- Изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 01.09.2021г

ПОЛОЖЕНИЕ

о компенсационных выплатах работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 3 «Берёзка»

Юкаменского района Удмуртской Республики,
согласовано с председателем профкома 14.08.2019г,
утверждено приказом заведующего № 62 от 14.08.2019г.

Положение о компенсационных выплатах работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики (далее – Положение) является локальным нормативным актом и разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, «Положения об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 3 «Берёзка» Юкаменского района Удмуртской Республики», утвержденного приказом заведующего № 3 от 09.01.2018г.

1. Общие положения.

1.1. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждений, связанных с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

1.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу).

1.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

1.5. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

2. К выплатам компенсационного характера относятся

2.1. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3. Выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением.

2.4. Выплаты по районному коэффициенту.

2.5. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы

2.6. Иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3. Порядок компенсационных выплат

3.1. При оплате труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты, процент которых определяется по результатам проведения специальной оценки условий труда

№ п/п	Наименование должности	Процент
1	Повар	12
2	Помощник воспитателя	4
3	Рабочий по стирке белья	4
4	Уборщик служебных помещений	4
5	Грузчик	4

3.2. За работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются доплаты в размере не менее чем 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада) за час работы в ночное время.

№ п/п	Наименование должности	Процент
1	Сторож	35

3.3. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, и порядок их установления определяются учреждением в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно с учетом мнения Профсоюзной организации.

№ п/п	Наименование доплат	Процент
1	За руководство предметными, цикловыми методическими комиссиями	10

3.4. Выплаты по районному коэффициенту – 15 %

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2023 – 2026гг год

Согласовано с председателем профсоюзного комитета 09.01.2023г., утверждено приказом заведующего № 2 от 09.01.2023г.

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Стои- мость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответствен-ные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Организационные мероприятия										
1	Организация работы комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии со ст. 218 ТК РФ.	-	по мере необ- ходи- мости		I квартал	заведующий	-	-	-	-
2	Организация обучения, проверки знаний, инструк-тажа по охране труда, стажировки руководителей, специалистов, работников рабочих профессий организации соответствии с требованиями ГОСТа 12.0.004-90, постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29, приказом Ростехнадзора России от 29.01.2007 №37	чел.	2	2,900	в течение года	заведующий	-	-	-	-
3.	Разработка, издание (размножение) инструкций и других локальных документов по охране труда, а также приобретение нормативных правовых актов, литературы, CD-дисков в области охраны труда	шт.	по мере необ- ходи- мости		в течение года	заведующий	-	-	-	-
4.	Проведение специальной оценки условий труда	раб. место	19	15,000	II-IV квартал	заведующий	19	15	-	-
5.	Оформление уголка по охране труда, приобретение для него необходимых наглядных пособий литературы и т.п.	шт.	по мере необ- ходи- мости	200,00	в течение года	заведующий	-	-	-	-

6.	Предоставление работникам доплат от должностного оклада за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам СОУТ, в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам МКДОУ д/с №3 «Берёзка»: 1. Помощник воспитателя 2. Уборщик служебных помещений 3. Рабочий по стирке белья 4. Повар	чел.	2		в течение года	заведующий	-	-	-	-
Технические мероприятия										
7.	Ремонт полов в группе «Земляничка» для обеспечения безопасности работников и воспитанников	шт.	1	30,000	в течение года	заведующий, заведующий хозяйством	-	-	-	-
9.	Ремонт системы отопления	объект	По мере необх			заведующий, заведующий хозяйством			-	-
10.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения, естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории учреждения	шт.	По мере необх	6,000	в течение года	заведующий, заведующий хозяйством			-	-
11.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током, - в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.018, ГОСТ 12.1.019, ГОСТ 12.1.030, ГОСТ 12.1.038, ГОСТ 12.1.045, ГОСТ 12.2.007.0 - ГОСТ 12.2.007.14, Правил устройства электроустановок.	шт.	По мере необх	9,000	квартал	заведующий			-	-
12.	Проведение измерений сопротивления изоляции силовой и осветительной электропроводки электрооборудования, сопротивление заземляющих устройств и наличия металlosвязи между заземляющими элементами и заземлителями	объект	2	10,000	в течение года	заведующий, заведующий хозяйством	-	-	-	-
13.	Своевременное удаление и обезвреживание отходов, являющихся источниками опасных и вредных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей	шт.	По мере необх	5, 000	в течение года	заведующий хозяйством			-	-

14.	Размещение знаков безопасности на коммуникациях и других объектах.	шт.	2	100,00	IV квартал	заведующий	-	-	-	-
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										
15.	Организация медицинского осмотра работников,	чел.	19	26,598	II квартал	заведующий м/с			-	-
16.	Оборудование медицинских кабинетов и обеспечение аптечками первой медицинской помощи	шт.	3	3,000	II квартал	заведующий, м/с	-	-	-	-
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты										
17	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122Н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда и обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»: мыло или жидкие моющие средства для мытья рук (работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями) – 200 гр.мыло туалетное или 250 гр. моющее средство в дозирующих устройствах. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их моющими и обезвреживающими средствами: 1. Помощник воспитателя 2. Уборщик служебных помещений 3. Рабочий по стирке белья 4. Повар	чел.	19	9,000	в течение года	заведующий хозяйством			-	-
18.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях, спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014г № 997Н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной	чел.	2	3,000	в течение года	заведующий хозяйством			-	-

	защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями» (согласно Приложения 1 к Соглашению по охране труда)									
Мероприятия по пожарной безопасности										
19.	Разработка, инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 и другой нормативной документации по пожарной безопасности на основе Правил пожарной безопасности	шт.			в течение года	заведующий	-	-	-	-
20.	Выполнение работ по обслуживанию и ремонту пожарной сигнализации.	объект	1	11, 000	Квартал, в течение года	заведующий				
21.	Разработать инструкцию и план-схему эвакуации людей на случай возникновения пожара	шт.			Квартал, в течение года	заведующий				
22.	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения хлама.	объект			Квартал, в течение года	заведующий				
	ИТОГО			130 798						

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением:

№ п/п	профессия или должность работника	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единиц, комплектов)
1	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар
2	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
3	Мойщик посуды (помощник воспитателя, повар)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 компл. 2 шт. до износа 6 шт.
4	Рабочий по стирке	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 комп. 2 шт. до износа 6 пар

ПОЛОЖЕНИЕ

о нормах профессиональной этики педагогических работников,
принято на педагогическом совете № 2 от 14.10.2019г., утверждено приказом заведующего № 161 от 21.10.2019г.

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 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которым 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

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

- а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся (воспитанникам), их родителям (законным представителям) и коллегам;
- г) 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 обучающимися (воспитанниками);
- д) 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;
- е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;
- ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;
- з) 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 2012г. № 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 (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.