

**РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Сведения о представителе работодателя, подписавшем коллективный договор  (должность, Ф.И.О. полностью) | Заведующий МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида, Сверчкова Елена Юрьевна |
| 2 | Сведения о представителе работников, подписавшем коллективный договор  (должность, Ф.И.О. полностью) | Председатель первичной профсоюзной организации, Шевцова Ирина Анатольевна |
| 3 | Юридический адрес организации | 309317, Белгородская область, Ракитянский район, п Ракитное, ул. Базарная, дом 39 |
| 4 | Телефон представителя работодателя | 8 (47245) 55-2-43 |
| 5 | Телефон представителя работников | 8 (47245) 55-2-43 |
| 6 | Вид экономической деятельности | 85.11 |
| 7 | Численность работников организации | 35 |
| 8 | Наличие приложений к коллективному договору (наименование) | 8 |
| Приложение №1 | Правила внутреннего трудового распорядка | |
| Приложение №2 | Положение об оплате труда | |
| Приложение №3 | Соглашение по охране труда | |
| Приложение №4 | Перечень профессий нуждающихся в обеспечении специальной одеждой | |
| Приложение №5 | Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда | |
| Приложение №6 | Положение о наставничестве | |
| Приложение №7 | Положение о молодежном совете | |
| Приложение №8 | Протокол общего собрания трудового коллектива: рассмотрение и  утверждение Коллективного договора между работодателем и работниками | |

ОГЛАВЛЕНИЕ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Наименование** | **№ страницы** |
| Раздел 1 | Общие положения | 4 |
| Раздел 2 | Трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора | 7 |
| Раздел 3 | Рабочее время и время отдыха | 19 |
| Раздел 4 | Оплата и нормирование труда | 26 |
| Раздел 5 | Социальные гарантии и меры социальной поддержки | 32 |
| Раздел 6 | Охрана труда и здоровья. Пожарная безопасность | 40 |
| Раздел 7 | Поддержка молодых педагогов | 47 |
| Раздел 8 | Гарантии профсоюзной деятельности | 49 |
| Раздел 9 | Дополнительное профессиональное образование работников | 53 |
| Раздел 10 | Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора | 55 |
| Раздел 11 | Заключительные положения | 56 |

**РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №1» общеразвивающего вида.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты;

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

отраслевое региональное соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации заведующего Сверчковой Елены Юрьевны (далее – работодатель)

работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида Шевцовой Ирины Анатольевны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и 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.

1.5. Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ.

Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами 15 декабря 2023 года, и действует по 14 декабря 2026 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Продление осуществляется путем подписания дополнительного соглашения между сторонами, которое является приложением к ранее заключенному договору.

Продляется срок действия договора в том же порядке, в котором он заключался (в ходе переговоров между сторонами).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников независимо от того, состоят ли они членами профсоюза или нет, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и в срок не позднее чем 5 дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора),принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 5 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия)направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

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

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально- экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

**Раздел II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРа**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашением по охране труда и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

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

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации, соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;

- выплату страховой части пенсии;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

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

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность:

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30396416#sub_id=66010000) ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

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

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

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в [порядке](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31153011#sub_id=100) и по [форме](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31153011#sub_id=6), которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

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

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган 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 ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.2.10. Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1. – 22.3. Трудового Кодекса РФ.

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;

- о его трудовой функции;

- о переводах Работника на другую постоянную работу;

- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;

- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

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

2.2.11. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

2.2.12. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

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

2.2.14. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.15. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

*-* *для воспитателей:*

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

2.2.16. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.2.17. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

- предпенсионного возраста (за 2 года 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, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- 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;

-неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие-при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет - не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса.

В этом случае работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.2.18. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы не менее 2 часов в неделю (с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.19. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.20. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.21. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норма суточных за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

200 рублей – по Белгородской области;

500 рублей – за пределы Белгородской области;

500 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

2.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.23. 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.24. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.25. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется): справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, соглашений, локальных нормативных актов, настоящим коллективным договором содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;

- о его трудовой функции;

- о переводах Работника на другую постоянную работу;

- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;

- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

- в период работы — не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

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

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

**РАЗДЕЛ III. рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, согласованными с профкомом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (как при приеме на работу, так и в последствии). Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем 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. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с положениями работника с учетом условий работы у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ).

3.5. В учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

3.8. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.9. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.10. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_401289/c9a9e5b0d115a1f555b4405476f2e8d3680c1d7f/#dst100011), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.11. Работодатель обязан согласовывать с профкомом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации.

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

3.13. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

3.14. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

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

3.15. «Работникам предоставляется один день для проведения вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и один день для прохождения медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации.

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медицинского отвода в течение 30 календарных дней.

Работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются два оплачиваемых дополнительных дня отдыха в соответствии с постановлением Губернатора Белгородской области от 08 мая 2020 года №58 и решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-прудовых отношений от 29 октября 2021 года протокол №9».

3.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 42 календарных дня устанавливается Правительством Российской Федерации, а так же педагогическим работникам в соответствии с законодательством предоставляются ежегодные удлиненный оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней на основании положения Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и Постановления правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 (Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.)

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

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работнику предоставляется отпуск вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267ТК РФ).

3.18. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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);

3.21. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

* 3 календарных дня - председателю ПК за общественную деятельность;
* 3 календарных дней - женщинам, воспитывающим ребенка-инвалида
* 3 календарных дня - бракосочетание работника (детей работника)
* 3 календарных дня – на похороны близких родственников
* 3 календарных дня – на рождение ребенка в семье.
* 3 календарных дня – работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений. (Пункт 7.1.6. отраслевого соглашения департамента образования Белгородской области и региональной организации Профсоюза на 2021-2023 г.)

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

3.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, для проводов детей на военную службу - до 5 календарных дней.

- работнику, предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы.

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

3.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.26. Профком первичной профсоюзной организации обязуется:

3.26.1. 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.

3.26.2. 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 статьей 372 ТК РФ.

3.26.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**РАЗДЕЛ IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем учреждения и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения.

4.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе:

-Постановления правительства Белгородской области от 23.06.2008 г. №159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных учреждений» (с последующими изменениями);

-Постановления главы местного самоуправления Ракитянского района Белгородской области от 29.01.2008 г. №37 «Об установлении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений» (с последующими изменениями).

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, Положением о распределении стимулирующей части ФОТ, локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме, путем безналичного расчета п. 2.4.5 постановления Правительства области от 23 декабря 2019 года № 575.

Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца (за 1 половину месяца) с удержанием НДФЛ и 10 число следующего месяца (за 2 половину месяца) с удержанием НДФЛ.

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

4.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

4.8. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.9. 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, выплаты стимулирующего характера.

Педагогический работник учреждения, осуществляющий образовательную деятельность, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника (часть 2 статьи 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

4.10. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работника, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с управляющим советом, на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

4.11. Заработная плата педагогических работников складывается из базовой и стимулирующей частей. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников. Выплаты стимулирующего характера делятся на две группы: гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени и стимулирующие выплаты по результатам труда.

Гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, учёной степени устанавливаются в фиксированных денежных суммах:

-за звание «Народный учитель» - 5 000 руб.;

- имеющим ордена и медали (К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени)), за звание «Заслуженный учитель»-3000 руб.;

- за отраслевые награды «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - 500руб.;

- за ученую степень (доктора наук, кандидата наук) - 3 000 руб.

В случае, если педагогический работник имеет одновременно несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации, выплачивается доплата к заработной плате, получаемой молодым специалистом по основному месту работы, в размере 1 000 рублей, имеющим высшее профессиональное образование, и 500 рублей, имеющим среднее профессиональное образование, в пределах стимулирующего фонда*.*

4.12. 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.

4.13. 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.

4.14. 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 процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;

4.16. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в учреждении не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего профессионального образования, выплачивается единовременное пособие согласно распоряжению администрации Ракитянского района.

4.17. 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, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147ТК 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 Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.18. Педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.19. Наполняемость групп определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного воспитанника, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях, в том числе с учётом:

– соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

– не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;

– не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;

- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;

- требований к естественному и искусственному освещению.

- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

4.20. При несоблюдении указанных требований к наполняемости групп, приводящем к превышению количества воспитанников в группе, устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при увеличении объёма выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.21. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории. Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.22. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, но не менее чем на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, но не менее чем за один год; по окончании длительной болезни, но не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года, но не менее чем на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.23. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.24. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам. Оплата труда за выполнение работ в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам работников, оплачивается дополнительно за фактически отработанные часы по замещению согласно окладам, размер которых утверждается постановлением Правительства Белгородской области. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре.

4.25. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается согласно ст.153 ТК РФ.

4.26. Работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.27. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.28. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

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

Минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года составляет 16 242 рубля в месяц.

Далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом Российской Федерации.

4.30. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.31. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

**РАЗДЕЛ V. Социальные гарантии и меры социальной поддержки**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.4. Соблюдать в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

5.2.5. Компенсировать 100% стоимость оплаты за проживание работников в общежитии и в съемной квартире.

5.2.6. Производить выплату педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), льгот по жилищно-коммунальным услугам, установленных законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. №215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)». Положения вышеуказанных нормативных актов распространяются также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии имели право на указанные льготы.

5.2.7. Сохранять по истечении срока действия квалификационной категории педагогическим работникам, не имеющим возможности пройти процедуру аттестации по уважительным причинам, в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

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

-при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

-продолжительной болезни;

-при возобновлении педагогической деятельности;

-в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

-в случае прекращения педагогической деятельности.

Принятое решение оформляется приказом руководителя учреждения.

5.3. Упрощенная процедура аттестации педагогических работников на квалификационные категории, учет и распространение действия имеющихся квалификационных категорий осуществляются в соответствии с приказом департамента образования Белгородской области №2861 от 6 сентября 2016 года «Об утверждении региональных документов по аттестации педагогических работников».

5.4.Работники***,*** соответствии с частью 1 статьи 23 Конституции Российской Федерации имеют право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени; свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом (ч. 4 ст. 29 Конституции Российской Федерации). Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются (ч. 1 ст. 24 Конституции Российской Федерации).В сети «Интернет» граждане обязаны соблюдать следующие установленные законодательством общие требования и ограничения на распространение информации:

* требование о достоверности информации (п. 6 ст. 3 Федерального закона об информации);
* требование о неприкосновенности частной жизни, недопустимости сбора, хранения, использования и распространения информации о частной жизни лица без его согласия (п. 6 ст. 3 Федерального закона об информации);
* требование о соблюдении интеллектуальных прав (ч. 5 ст. 15 Федерального закона об информации);
* требование о нераспространении персональных данных без согласия субъекта персональных данных (ст. 7 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»).

В случае распространения в сети «Интернет» порочащих честь, достоинство или деловую репутацию работника сведений, работник вправе требовать удаления соответствующей информации, а также опровержения указанных сведений способом, обеспечивающим доведение опровержения до пользователей сети «Интернет» (п. 5 ст. 152 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ).

Работник может потребовать опровержения указанных сведений, а также компенсировать моральный вред и возместить убытки.

Кроме того, законодательством Российской Федерации предусмотрена ответственность за оскорбление и клевету (п.п. 1, 9 ст. 152 ГК РФ; ст. ст. 5.61, 5.61.1 КоАП РФ; ст. 128.1 УК РФ; п. 4 ч. 1 ст. 10.6, ст. 15.1-2 Закона № 149-ФЗ; п. п. 5, 6, 7, 9 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24.02.2005 № 3).

5.4.1.

Профессиональный статус педагогического работника, значительно отличается от правового статуса человека (гражданина), налагающего на него повышенный уровень ответственности. Законодательством об образовании предусмотрено, что в Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда (ч. 2 ст. 47 [Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/)»).

Педагогические работники, являясь специальным субъектом правоотношений, имеют право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников (п. 13 ч. 3 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Согласно пункту 2 части 1 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», педагогические работники обязаны соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

Учитывая общественную значимость выполняемых педагогическими работниками обязанностей, стоит отметить особую важность правового регулирования их отношений в сети «Интернет».

Согласно подпункту «ж» пункта 3 раздела II Примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников (утв. письмом Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484   
«О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников») педагогическим работникам рекомендуется воздерживаться от размещения в сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей. При этом не исключены случаи размещения третьими лицами в сети «Интернет» информации (в том числе фото- и видео- изображений), касающейся педагогических работников.

Однако и это должно происходить не в целях удовлетворения интереса к чужой личной жизни, а в связи с политической или общественной дискуссией, или если интерес к данному лицу является общественно значимым.

В случае нарушения прав педагогического работника на неприкосновенность частной жизни и защиту профессиональной чести и достоинства, педагогический работник может обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (п.1 2 ч. 3 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») или в суд (ч. 1 ст. 3 ГПК РФ).

Конституцией Российской Федерации каждому гражданину гарантируется право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени (ст. 23, ч. 1 Конституции Российской Федерации).

Как следует из Постановления Конституционного Суда РФ от 25.05.2021 № 22-П в Российской Федерации гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени, в связи с чем никто не должен подвергаться унижающему человеческое достоинство обращению, а сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются. В то же время каждый имеет право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом, провозглашается свобода массовой информации, цензура запрещается.

Нарушение прав педагогических работников на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени может быть, как следствием действий самого педагогического работника, например, размещения в сети «Интернет» своих фото- и видео- изображений, так и злого умысла лиц, намеревающихся таким образом причинить вред педагогическому работнику.

Законодательство Российской Федерации не содержит запрета на фото- и видеосъемку, однако, право на охрану изображения гражданина закреплено в статье 152.1 ГК РФ, в соответствии с которой обнародование и дальнейшее использование изображения гражданина (его фотографии, видеозаписи) допускаются только с согласия этого гражданина.

Согласие на обнародование и использование изображения гражданина представляет собой сделку (ст. 153 ГК РФ). Форма согласия определяется общими правилами ГК РФ о форме сделки, которая может быть совершена в письменной или устной форме, а также путем совершения конклюдентных действий (ст. 158 ГК РФ), если иное не установлено законом (п. 46 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации»).

Из части 1 статьи 6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ   
«О персональных данных» следует, что к случаям, не требующим согласия субъекта персональных данных на их обработку, среди прочих относятся случаи, когда такая информация необходима для достижения общественно значимых целей либо для осуществления профессиональной деятельности журналиста, законной деятельности средства массовой информации, научной, литературной или иной творческой деятельности, если при этом не нарушаются права, свободы и законные интересы субъекта персональных данных (пункты 7 и 8), и случаи обработки персональных данных, подлежащих опубликованию или обязательному раскрытию в соответствии с федеральным законом (пункт 11).

Согласие гражданина не требуется в случаях:

1. использования изображения осуществляется в государственных, общественных или иных публичных интересах;
2. если изображение гражданина получено при съемке, которая проводится в местах, открытых для свободного посещения, или на публичных мероприятиях (собраниях, съездах, конференциях, концертах, представлениях, спортивных соревнованиях и подобных мероприятиях), за исключением случаев, когда такое изображение является основным объектом использования;
3. когда гражданин позировал за плату.

Таким образом, прямой правовой запрет установлен только в отношении обнародования и дальнейшего использования изображения гражданина без его согласия.

В соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 6 Федерального закона   
от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» обработка персональных данных осуществляется с согласия субъекта персональных данных на обработку его персональных данных.

Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», принятый в целях защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни (статья 2), определяет, что персональными данными является любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных) (пункт 1 статьи 3); также к такой информации относится фамилия, имя и отчество, год и место рождения, адрес, абонентский номер, сведения о профессии гражданина (часть 1 статьи 8). Стоит иметь в виду, что, в силу статьи 152 ГК РФ, если сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, оказались после их распространения доступными в сети «Интернет», гражданин вправе требовать удаления соответствующей информации, а также опровержения указанных сведений способом, обеспечивающим доведение опровержения до пользователей сети «Интернет» (пункт 5); гражданин, в отношении которого в средствах массовой информации распространены указанные сведения, имеет право потребовать наряду с опровержением также опубликования своего ответа в тех же средствах массовой информации (пункт 2); если установить лицо, распространившее указанные сведения, невозможно, гражданин, в отношении которого они распространены, вправе обратиться в суд с заявлением о признании распространенных сведений не соответствующими действительности (пункт 8).

Это также может касаться, например, комментариев в средствах массовой информации, зарегистрированных в форме сетевого издания, которые предположительно содержат не соответствующие действительности утверждения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию (ст. 152 ГК РФ) работника, в том числе подпадающих под признаки клеветы (ст. 128.1 УК РФ).

С целью защиты прав в части неприкосновенности частной жизни и защиты профессиональной чести и достоинства, а также прав на справедливое расследование нарушений норм профессиональной этики педагогические работники могут обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в соответствии с пунктом 12 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Согласно Примерному положению о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, рекомендованному к руководству при разработке работодателями локальных нормативных актов о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений организаций, осуществляющих образовательную деятельность (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19.11.2019), при поступлении заявления от любого участника образовательных отношений Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений рассматривает жалобы на нарушение правил внутреннего распорядка обучающихся и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, устанавливающих требования к обучающимся.

В соответствии с частью 1 статьи 23 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на защиту своей чести и доброго имени.

Каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод (ч. 1 ст. 46 Конституции Российской Федерации).

Гражданин вправе требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности. Опровержение должно быть сделано тем же способом, которым были распространены сведения о гражданине, или другим аналогичным способом (п. 1 ст. 152 ГК РФ).

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24.02.2005 № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц» иски по делам данной категории вправе предъявить лица, которые считают, что о них распространены не соответствующие действительности порочащие сведения.

Под распространением сведений, порочащих честь и достоинство граждан или деловую репутацию граждан и юридических лиц, следует понимать опубликование таких сведений в печати, трансляцию по радио и телевидению, демонстрацию в кинохроникальных программах и других средствах массовой информации, распространение в сети «Интернет», а также с использованием иных средств телекоммуникационной связи, изложение в служебных характеристиках, публичных выступлениях, заявлениях, адресованных должностным лицам, или сообщение в той или иной, в том числе устной, форме хотя бы одному лицу.

Сообщение таких сведений лицу, которого они касаются, не может признаваться их распространением, если лицом, сообщившим данные сведения, были приняты достаточные меры конфиденциальности, с тем, чтобы они не стали известными третьим лицам.

Не соответствующими действительности сведениями являются утверждения о фактах или событиях, которые не имели места в реальности вовремя, к которому относятся оспариваемые сведения.

5.5. В соответствии с Трехсторонним соглашением между Правительством Белгородской области, областным объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей на 2023-2025 годы:

5.5.1. Не допускается прекращение трудовых договоров, заключенных с работниками учреждения, принимающими участие в специальной военной операции на территориях Донецкой Народной республики, Луганской image1image2Народной Республики и Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 39 Федерального закона от 27 июля 2004 года №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Действие таких трудовых договоров приостанавливается.

5.5.2.Обеспечить сохранение уровня доходов работников осуществление выплат в размере не ниже средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

5.5.3.Содействовать установлению единовременной выплаты членам профсоюза, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, исходя из финансовой возможности профсоюзной организации.

**РАЗДЕЛ VI. Охрана труда и здоровья. Пожарная безопасность.**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (приложение № 3 к коллективному договору).

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.1. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

Постоянно выявлять опасности и оценивать профриски, чтобы снижать или не допускать повышения их уровней;

-         не допускать работу на рабочих местах с 4-м классом условий труда;

-         разрабатывать инструкции по охране труда по новым требованиям;

-         не допускать работу по не обновлённым инструкциям по охране труда;

-         организовать учет микротравм.

6.1.2. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда. Которая, в соответствии с приказом Минтруда России от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда», расширяет круг своих обязанностей:

-         рассматривать замечания и мнения уполномоченных по охране труда работников по результатам спецоценки и оценки профрисков;

-         участвовать в рассмотрении обстоятельств и причин микротравм;

-         анализировать локально-нормативные акты работодателя.

6.1.3. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

- своевременное расследование несчастных случаев;

- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.5. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.2.3. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.2.4. **Представители рабочих профессий проходят плановое обучение и проверку знаний 1 раз в полугодие (требование инструкций) и 1 раз в год** [оказание первой помощи](https://beltrud.ru/pravila-okazaniya-pervoj-meditsinskoj-pomoshhi/)**, специалист по охране труда и руководитель – 1 раз в 3 года.**

Работодатель организует контроль над состоянием условий труда на рабочих местах. Обеспечивает бесперебойный доступ должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.3. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.3.1. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.3.2. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профкомом первичной профсоюзной организацией.

6.3.3. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда инструктора по физической культуре:

- обеспечивать инструктора по физической культуре информацией о группе здоровья воспитанников по итогам профилактических медицинских осмотров;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.3.4. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.3.5. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

6.3.6. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

6.3.7. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.3.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

6.3.10. Создать на паритетной основе совместно с профкомом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.3.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3.12. Нести материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем. Профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.3.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.7. Профком обязуется:

6.7.1. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.7.2. Принимать активное участие в реализации мероприятий по снижению алкоголизации, табакокурения и употребления наркотических средств населением Белгородской области.

6.7.3. Обеспечить участие работников в спортивных мероприятиях физкультурно-спортивного комплекса ГТО.

6.7.4. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведение мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.7.5. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

6.7.6. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;

- по проведению специальной оценки условий труда;

- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

- по расследованию несчастных случаев на производстве;

- по приемке производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

6.7.7. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.7.8. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.9. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.7.10. Проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.8. В соответствии со статьей 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69- ФЗ «О пожарной безопасности»:

Работодатель имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить работы по недопущению возникновения пожаров, в МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида;

- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

6.8.1. Работодатель обязан: - соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- организовать изучение и выполнение правил противопожарного режима всеми работниками учреждения;

- установить в групповых, медицинских, административных, складских и вспомогательных помещениях строгий противопожарный режим (условия проведения огневых работ, правила пользования электронагревательными приборами и т. п.) и постоянно контролировать его соблюдение всеми работниками;

- организовать разработку и своевременное осуществление мероприятий, направленных на обеспечение безопасности людей на случай возникновения пожара;

- обеспечить содержание в постоянной исправности систем противопожарной защиты (установок сигнализации, огнетушителей и др.). В случае неисправности или выхода из строя этих систем принимать меры к приведению их в работоспособное состояние;

- организовать противопожарную подготовку работников учреждения;

- обеспечить разработку планов действий работников на случай возникновения пожара и организовывать не реже одного раза в квартал практические тренировки по обработке этих планов;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму;

- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях Работодателя необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Работодателя;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты;

- содействовать деятельности добровольных пожарных.

6.8.2. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

6.8.3. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний Правил пожарной безопасности Работников учреждения, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.8.4. Ответственность за соблюдение правил пожарной безопасности на своем рабочем месте несет каждый сотрудник учреждения.

6.8.5. Лица, ответственные за пожарную безопасность, обязаны:

- обеспечить выполнение на вверенных им участках работы требований настоящих правил;

- знать пожарную опасность оборудования, применяемого или хранимого на вверенном участке, не допускать нарушений правил хранения;

- следить за исправностью сигнализации, телефонной связи, систем отопления и вентиляции, электроустановок, содержанием путей эвакуации, проездов, противопожарных разрывов, источников водоснабжения и принимать меры к устранению обнаруженных неисправностей;

- знать правила использования имеющихся средств пожаротушения и обеспечивать их постоянную готовность к действию;

- разъяснить работникам учреждения инструкции и правила пожарной безопасности, действующие на объекте.

6.8.6. Работники допускаются к работе только после прохождения обучения мерам пожарной безопасности. Лица, не прошедшие первичный (повторный) противопожарный инструктаж, к работе не допускаются.

6.8.7. Обучение работников мерам пожарной безопасности осуществляется путем проведения противопожарного инструктажа и прохождения пожарно-технического минимума в соответствии с нормативными документами по пожарной безопасности.

6.8.8. Нарушение (невыполнение или ненадлежащее выполнение) требований Правил пожарной безопасности влечет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**РАЗДЕЛ VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

7. Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет (включительно). В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, пополнения молодыми кадрами, вовлечения молодых работников в активную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников, стороны договорились:

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

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

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

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации.

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание молодежного Совета;

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы молодежного Совета, участвует в ее реализации.

7.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе молодежного Совета;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- предоставлять молодежному Совету помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.5. Председатель молодежного Совета входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

РАЗДЕЛ VIII. **ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

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

8.2.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

8.3. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.1. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

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

8.3.3. Безвозмездно предоставлять профкому первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы профкома первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.4. Предоставлять профкому первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

8.3.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому первичной профсоюзной организации;

8.3.6. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

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

8.3.9. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. Взаимодействие работодателя с профкомом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с профкомом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.4.1. С учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации производится:

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

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

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

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

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

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

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

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

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

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

8.6. По согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

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

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

8.7. С предварительного согласия профкома первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профкома первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами профкома первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена профкома первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

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

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

8.9. Члены профкома первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

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

8.11. Члены профкома первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.12. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации при балльной системе не менее 5 баллов.

**РАЗДЕЛ IX** **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

9.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

9.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

9.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

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

9.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

9.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

9.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями   
173-177 ТК РФ.

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

9.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями   
173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

9.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

**РАЗДЕЛ X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида.

10.2. Стороны договорились и обязуются:

10.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.2.2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2.3. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

10.2.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

10.2.5. Рассматривать в течении 3-х дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.2.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.2.7. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.2.8. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами 15 декабря 2023 года, и действует по 14 декабря 2026 года.

10.2.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.2.10 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по согласованию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ (глава 61), иными федеральными законами.

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

**РАЗДЕЛ ХI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 3-х дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

11.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

11.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении 3-х лет.

11.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

11.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

11.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

11.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

11.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка.

приложение № 2 Положение об оплате труда работников.

приложение № 3 Соглашение по охране труда.

приложение № 4 Перечень профессий, нуждающихся в обеспечении специальной одежде.

приложение № 5 Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда.

приложение №6 Положение о наставничестве в ДОУ.

приложение №7 Положение о молодежном совете

приложение №8 Протокол общего собрания трудового коллектива

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 1***

***к коллективному договору***

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано:  Председатель первичной  профсоюзной организации  МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Шевцова И.А.  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г. | Утверждаю:  Заведующий  МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида  \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Сверчкова Е.Ю.  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г. |

**ПРАВИЛА**

**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**МДОУ «ДЕТСКИЙ САД «№1» ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА**

**Разделы**

1. Общие положения 3
2. Порядок приема, перевода и увольнения работников 3
3. Основные обязанности работников 8
4. Основные права и обязанности руководителя 9
5. Права 10
6. Рабочее время и его использование 12
7. Поощрения за успехи в работе 14
8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины 15
9. Организация и режим работы МДОУ 16
10. Социальные льготы и гарантии 18

**I. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение результативности труда и качества работы. Они обязательны для исполнения всеми работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1» общеразвивающего вида (далее ДОУ).

1.3. Каждый работник ДОУ несет ответственность за качество образования (обучение и воспитание) детей, за соблюдение трудовой производственной дисциплины.

1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством ДОУ в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

**II. Порядок приема, перевода и увольнения работников.**

2.1. Для работников ДОУ работодателем является ДОУ.

2.2. Прием на работу и увольнение работников ДОУ осуществляет руководитель (заведующий) ДОУ (согласно ст. 68 ТК РФ).

2.3. Работники принимаются на работу по трудовому договору. Решение о срочном трудовом договоре, о его продлении или расторжении принимаются заведующим ДОУ в соответствии с Трудовым кодексом РФ и доводится до сведения работника в письменной форме не позднее трех дней после издания приказа по ДОУ.

2.4. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных требованиях, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено Законом.

2.4.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

2.4.2. Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

2.5. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных [частью третьей](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/71403b31593586529b94890913ae9136519d915d/#dst102614) настоящей статьи;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в [абзаце третьем](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/71403b31593586529b94890913ae9136519d915d/#dst102612) настоящей части;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в [абзаце третьем части второй](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/71403b31593586529b94890913ae9136519d915d/#dst102612) настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

На основании ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника от работы на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.5.1. К занятию педагогической деятельностью в муниципальном дошкольном образовательном учреждении не допускаются иностранные агенты.

2.5.2. Установить прямой запрет на допуск к занятию педагогической деятельностью в МДОУ физических лиц, признанных на территории Российской Федерации иностранными агентами. Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях.

2.6. При приеме на работу (заключение трудового договора) работник обязан предоставить руководству следующие документы на основании ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

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

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

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

2.7. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора [приказ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/1d91a5e82050178caef5d0eea647ee6caf4effd1/) (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, статья 68 ТК РФ.

2.9. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащее заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В нем должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условия оплаты труда.

2.10. Перед допуском к работе вновь поступившего работника заведующий обязан ознакомить работника:

- с условиями труда, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

- с настоящими Правилами, проинструктировать его 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.

2.11. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, работодатель обязан вести трудовые книжки, если работа в этой организации является для него основной.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю: трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства.

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

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;

- о его трудовой функции;

- о переводах Работника на другую постоянную работу;

- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;

- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

- в период работы — не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

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

2.12. На педагогического работника ДОУ заводится личное дело, которое состоит из листка учета кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в ДОУ 50 лет с последующей сдачей в соответствующий архив.

2.13. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 73,75,80,81,83,84,336 Трудового кодекса РФ). Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив руководство ДОУ за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по ДОУ.

2.14. В день увольнения руководитель ДОУ производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о 4 причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.15. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в [абзацах третьем](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/71403b31593586529b94890913ae9136519d915d/#dst102612) и [четвертом части второй статьи 331](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/71403b31593586529b94890913ae9136519d915d/#dst102613) настоящего Кодекса, за исключением случаев, предусмотренных [частью третьей](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/87d93601da83caeed7b47f5ee3787072983a29ba/#dst102620) настоящей статьи.

2.16. Наряду с указанными в [статье 76](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/8539e92dc6f7886ba97841e38fc89ebbb7cac099/#dst100547) настоящего Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в [абзацах третьем](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/71403b31593586529b94890913ae9136519d915d/#dst102612) и [четвертом части второй статьи 331](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/71403b31593586529b94890913ae9136519d915d/#dst102613) настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.17. Лица из числа указанных в [абзаце третьем части второй статьи 331](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/71403b31593586529b94890913ae9136519d915d/#dst102612) настоящего Кодекса, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

**III. Основные обязанности работников.**

3.1. Работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения руководителя ДОУ, обязанности, возложенные на них Уставом ДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями.

3.2. Соблюдать дисциплину труда – основу порядка ДОУ, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающим другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя.

3.3. Всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов образовательной деятельности.

3.4. Соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

3.5. Быть всегда внимательным к детям, вежливыми с их родителями и членами коллектива.

3.6. Систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию.

3.7. Быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, соблюдать правила общежития.

3.8. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.9. Беречь и укреплять собственность ДОУ (оборудование, игрушки, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу.

3.10. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

3.11. 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.

3.12. Согласно ч. 6 ст. 21 ТК РФ работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месс те, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о социальной оценке условий труда.

3.13. Приказом заведующего ДОУ в дополнение к основной деятельности на воспитателей может быть возложено выполнение обязанностей по заведованию участками на территории группы, а также выполнение других образовательных функций.

3.14. Не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации сведений, полученных в силу служебного положения, распространение которых, может принести вред работодателю или работникам.

3.15. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

- заменять друг друга без ведома руководства ДОУ;

3.16. В помещениях учреждения запрещается:

- находиться в верхней одежде и головных уборах;

- громко разговаривать и шуметь в коридорах;

- курить на территории;

- распивать спиртные напитки.

**IV. Основные обязанности руководителя.**

4.1. Обеспечивать соблюдение работниками ДОУ обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, Уставом ДОУ и настоящими Правилами.

4.2. Создавать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять лучших работников с учетом мнения трудового коллектива, совета ДОУ, повышать роль морального и материального стимулирования труда.

4.3. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников.

4.4. Обеспечивать участие работников в управлении ДОУ, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы самоуправления; своевременно рассматривать замечания и предложения работников по совершенствованию образовательной деятельности.

4.5. Рационально организовывать труд работников ДОУ в соответствии с их специальностью и квалификацией, закреплять за каждым из них определенное место для образовательной деятельности, обеспечивать исправное состояние учебного и игрового оборудования, охрану здоровья и безопасности условия труда.

4.6. Обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников ДОУ, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

4.7. Обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно проявлять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива.

4.8. Не допускать к исполнению своих обязанностей работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, применять к нему соответствующие дисциплинарные меры в установленном порядке согласно действующему законодательству.

4.9. Создавать оптимально – санитарно – гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасности т.д.). Добиваться эффективной работы технического персонала.

4.10. Обеспечивать сохранность имущества ДОУ, его сотрудников и детей.

4.11. Обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходование фонда заработной платы.  Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые пол месяца

- за первую половину месяца 25 числа

- окончательный расчет за месяц 10 числа.

4.12. Чутко относится к повседневным нуждам работников, обеспечивать предоставление им установленных льгот и преимуществ

4.13. Нести ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания в ДОУ. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы управления образованием в установленном порядке.

**V. Права.**

5.1. Педагогические работники имеют право согласно ст. 22 ТК РФ работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

5.2. Педагогические работники проходят раз в пять лет обязательную аттестацию на соответствие занимаемой должности и добровольную аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию, в соответствии административным регламентом Министерства образования и науки Удмуртской Республики по предоставлению государственной услуги «Аттестация педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

5.3. Работники учреждения имеют право согласно ст. 21 ТК РФ на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/1e8338e6fd1dd3b928ebd0680175b5757cc09d2d/#dst100401), иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных [законодательством](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_197494/402810b1bb7b017100eca8380896285286db0bde/#dst100035) о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/10a5dcaf674745f3d774120abddc3c4d2c558784/#dst101204), иными федеральными законами;

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

- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/a5ce48d78f2b86cb5d3e9e17a9b7d4e03948b37d/#dst100377), иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим [Кодексом](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/e1a6880a512624263115aaf907c8b64e49d886c4/#dst102244), иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

5.4. на основании ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и [положениями](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_32580/#dst100055) о дисциплине (часть пятая [статьи 189](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/0bcb36bb1684e9183927055e83f44ce0bac15487/#dst798) настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

5.5. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным [пунктами 5,](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100594) [6,](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100595) [9](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100603) или [10 части первой статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100604), [пунктом 1 статьи 336](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/804ff194e9234da2c03b48a75e0e4a0ff45d6dd5/#dst101888) или [статьей 348.11](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/f9f17f976a84364d3fc7449f01414b050afa35b9/#dst1554) настоящего Кодекса, а также [пунктом 7](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100601), [7.1](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst1848) или [8 части первой статьи 81](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289887/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst100602)настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

5.6. [Не допускается](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_289902/7ff50b874c8cbce814266fd45eb5fff8b30449b6/#dst100266) применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

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

**VI. Рабочее время и его использование.**

6.1. В ДОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя из расчета 40 часов с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня (смены) для воспитателей определяется из расчета 36 часов в неделю.

6.2. Воспитатели ДОУ должны приходить на работу за 15 минут до начала смены. Оканчивается рабочий день воспитателей ДОУ в зависимости от продолжительности смены. В конце дня воспитатели обязаны проводить детей в раздевалку проследить за уходом детей домой в сопровождении родителей (родственников).

6.3. Администрация имеет право поставить специалиста, методиста, воспитателя на замену воспитателя в группу для работы с детьми в случае производственной необходимости.

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

6.5. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями в соответствии с Уставом ДОУ и настоящими Правилами.

6.6. Учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год устанавливает заведующий ДОУ с учетом мнения трудового коллектива до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать, что объем учебной нагрузки:

- устанавливается исходя из принципов преемственности с учетом квалификации педагогического работника и имеющегося в наличии объема учебной нагрузки;

- больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

- должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно при сокращении числа детей и количества групп.

6.7. Руководитель ДОУ обязан организовать учет явки работников ДОУ на работу и ухода с работы.

6.8. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

6.9. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников ДОУ (методистов, воспитателей и др.) к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу Заведующего ДОУ.

6.10. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в любое время, не совпадающее с очередным отпуском

6.11. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДОУ и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам ДОУ, как правило, предоставляются по возможности в летний период.

6.12. Предоставление отпуска заведующему оформляется приказом по соответствующему органу управления образованием, другим работникам – приказом по ДОУ.

6.13. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику два раза в месяц. Установленными днями для произведения расчетов с работниками являются 10-е и 25-е числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.14. Педагогическим и другим работникам ДОУ запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий, заменять друг друга без ведома руководства ДОУ;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебных занятий и перемен;

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

6.15. Посторонние лица могут присутствовать в группе на учебном занятии только с разрешения заведующего и его заместителей. Вход в группу после начала учебного занятия разрешается только заведующему ДОУ.

6.16. Администрация ДОУ привлекает работников к дежурству по ДОУ в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала смены и продолжаться не более 20 минут после окончания смены данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается руководителем по согласованию с Советом ДОУ или профсоюзным органом.

6.17. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже 3 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания – более полутора часов.

**VII. Поощрение за успехи в работе.**

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успех в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения применяются поощрения согласно ст. 191 ТК РФ:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку; - выдача премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой. В ДОУ могут применяться и другие ведомственные и государственные поощрения.

7.2. За особые заслуги работники ДОУ представляются для награждения правительственными наградами, установленные для работников народного образования, и присвоение почетных званий.

7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирование труда. Поощрение объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, совета ДОУ.

**VIII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

8.1. На основании ст. 419 ТК РФ - нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), уставом ДОУ, настоящими Правилами, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей руководство имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания ст. 192 ТК РФ:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ДОУ и настоящими Правилами. За прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины руководство ДОУ может уволить работника. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

8.4. Дисциплинарное взыскание налагается заведующим ДОУ. Руководство имеет право передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.5. Дисциплинарные взыскания на заведующего налагаются органом управления образованием, который имеет право назначать и увольнять руководителя ДОУ.

8.6. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное 10 взыскание применяется руководством не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

8.7. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения поступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.8. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

8.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Руководитель ДОУ по своей инициативе, ходатайству трудового коллектива или личному заявлению работника может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший и добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в п.7, не применяются.

8.11. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психологического насилия производятся без согласия с профсоюзным органом.

8.12. Правила внутреннего трудового распорядка МДОУ «Детский сад № 1» общеразвивающего вида относятся к локальным правовым актам, регламентирующим отношения внутри коллектива.

**IX. Организация и режим работы.**

9.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением [случаев](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165162/#dst100045), предусмотренных настоящим Кодексом, ст. 113 ТК РФ.

9.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

9.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

9.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле - и видео съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с [перечнями](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_68004/#dst100008) работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.5. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

9.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_130508/#dst100009), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

**X. Социальные льготы и гарантии.**

10.1. Обеспечение работников санаторно-курортными путевками за счет средств соцстраха и средств добровольного медицинского страхования.

10.2. Обеспечение детей работников МДОУ санаторно-курортными путевками и путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств соцстраха.

10.3. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом ст. 165 ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;

- при переезде на работу в другую местность;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с получением образования;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными [законами](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_169741/e9003935b5c81177920e814b9517bce3031b79a1/#dst100020).

10.4. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 2***

***к коллективному договору***

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано:  Председатель первичной  профсоюзной организации  МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Шевцова И.А.  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 г. | Утверждаю:  Заведующий  МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида  \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Сверчкова Е.Ю.  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г. |

ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании системы оплаты труда работников

муниципального дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад №1» общеразвивающего вида

Ракитянского района Белгородской области

Система оплаты труда разработана для дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, и применяется в отношении всех категорий работников: педагогических и прочего персонала. Прочий персонал включает в себя учебно-вспомогательный, обслуживающий и административный персонал.

1. **Формирование фонда оплаты труда**

**дошкольной образовательной организации**

1.1. Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации рассчитывается по формуле:

ФОТ общ = ФОТ пп + ФОТ пр.пер.,

где:  
 ФОТпп - фонд оплаты педагогического персонала;  
 ФОТпр.пер. - фонд оплаты прочего персонала.

Фонд оплаты педагогического персонала формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно [постановлению Правительства области от 30 декабря 2013 года N 565-пп "Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/469028067) из расчета на одного обучающегося в части оплаты труда с учетом поправочного коэффициента на отдельные малокомплектные дошкольные образовательные организации.

Формула для расчета:

ФОТпп = N x К x Д x У,

где:

N - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

К - поправочный коэффициент для данной дошкольной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства области на переходный период для отдельных малокомплектных дошкольных образовательных организаций (при отсутствии коэффициента - 1);

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

У - количество обучающихся в дошкольной образовательной организации.

Фонд оплаты прочего персонала формируется в соответствии с данной Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, но за счет средств местного бюджета на текущий финансовый год.

Фонд оплаты прочего персонала не входит в норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный [постановлением Правительства области от 30 декабря 2013 года N 565-пп "Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях"](http://docs.cntd.ru/document/469028067).

Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по дошкольным образовательным организациям (ФОТдоо) на очередной финансовый год осуществляется по формуле:

ФОТпр.пер = ФОТб + ФОТст + ФОТц + ФОТотп, где:

ФОТб - базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым окладам всех категорий работников и фонд специальных гарантированных надбавок всех категорий работников);

ФОТ ст - стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТц - централизованный фонд стимулирования заведующего дошкольной образовательной организацией, который составляет до 15 процентов от общего фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего) (без учета ФОТотп).

В дошкольной образовательной организации сформируется дополнительный фонд для оплаты замены работников, уходящих в отпуск, оплаты праздничных дней.

ФОТ отп - фонд оплаты труда на замену отпусков рассчитывается от заработной платы с учетом действующих нормативных документов следующим категориям работников: помощникам воспитателей, заведующим, медицинскому персоналу, поварам, шеф-поварам, рабочим по стирке и ремонту спецодежды, сторожам, подсобным рабочим.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала определяется по формуле:

ФОТст = ФОТб x ш, где:

ш - стимулирующая доля ФОТ прочего персонала.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 70 процентов. Значение ш определяется дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

1. **Формирование централизованного фонда стимулирования заведующих дошкольных образовательных организаций**

2.1. Дошкольная образовательная организация формирует централизованный фонд стимулирования заведующего в размере до 15 процентов от фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего) (без учета ФОТотп) данной дошкольной образовательной организации.

2.2. Распределение централизованного фонда стимулирования заведующих дошкольных образовательных организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты заведующего делятся на две группы:

- стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:

за звания "Народный учитель", имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель";

за отраслевые награды: звания "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации" (приложение N 1);

- стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса (приложение N 2);

В случае если заведующий одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.

Критерии стимулирования разрабатываются с учетом спектра профессиональной деятельности заведующих дошкольных образовательных организаций, показатели оценки - с учетом действующих норм и требований, удовлетворенности потребителей образовательных услуг качеством данных услуг.

Заведующий дошкольной образовательной организацией формирует и утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации и тарификационный список в пределах фонда оплаты труда.

1. **Распределение фонда оплаты труда**

**дошкольной образовательной организации**

3.1. В части фонда оплаты труда на педагогический персонал дошкольная образовательная организация самостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, количества обучающихся и поправочного коэффициента, доведенного до организации, доли на прочие учебные расходы (в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на областном уровне).

3.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТпед.пер. = ФОТб + ФОТст

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТпед. Пер. x Дс, где

Дс - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала

Рекомендуемый диапазон Дс от 20 до 70 процентов. Значение Дс определяется организацией самостоятельно.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТпп) состоит из общей части (ФОТо) и гарантированной части (ФОТг):

ФОТпп = ФОТо + ФОТг

Объем гарантированной части определяется по формуле:

ФОТг = ФОТпп x Дг, где

Дг - доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала. Рекомендуемое значение Дг - до 30 процентов. Значение Дг устанавливается дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

**4. Расчет оплаты труда педагогических работников**

4.1. Оплата труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций рассчитывается исходя из базового оклада (приложение N 3) с применением гарантированных выплат (приложения N 4, N 5) и стимулирующих выплат (приложения N 1, N 2) согласно коэффициентам по следующей формуле:

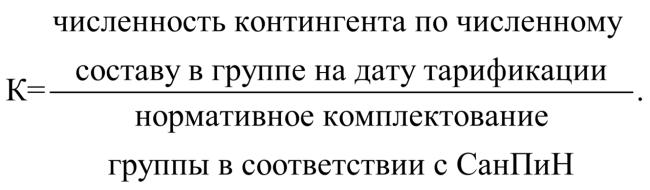
Зп.восп. = (О баз.восп. x К попр. на контингент x (1 + К1 + К2)) + С,

где:

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей, установленный согласно приложению N 3;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:



В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования в каждом муниципальном районе (городском округе) в разрезе каждой группы дошкольной организации в соответствии с паспортом бюро технической инвентаризации и СанПиН.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1;

К1 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);

К2 - специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение N 5).

Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

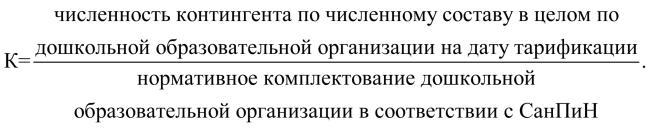
Зп.пед = (О баз.пед. x К попр. на контингент x (1 + К1 + К2)) + С,

где:

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников, установленный согласно приложению N 3;

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:



В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования в каждом муниципальном районе (городском округе) в разрезе каждой дошкольной организации.

Нормативное комплектование группы общеразвивающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СанПиН рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах компенсирующей и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1;

К1 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);

К2 - специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение N 5);

С - стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы (приложения N 1, N 2).

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января по основной должности и в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, разработанным в каждой дошкольной образовательной организации.

Для вновь принятых работников и работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

С учетом доукомплектования дошкольных образовательных организаций в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

**5. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)**

Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового оклада, указанного в приложении N 3.

Зп пр = (О баз.пр. x (1 + К2)) + С, где

О баз.пр. - базовый оклад прочего персонала.

К2 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);

С - стимулирующие надбавки (приложения N 1, N 2).

Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

5.1. Расчет оплаты труда заведующего и старшего воспитателя дошкольной образовательной организации.

5.1.1. Оплата труда заведующего дошкольной образовательной организации устанавливается исходя из средней (базовой) заработной платы воспитателя, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, и стимулирующей надбавки:

Зп завед. = (средняя Зп базовая воспит. x (1 + К + А)) + Сн, где

Сред Зп базовая воспит. - средняя заработная плата воспитателя,

К - коэффициент за контингент воспитанников:

до 100 детей - 0,5;

от 101 до 150 детей - 0,6;

от 151 до 200 - 0,7;

от 201 до 250 детей - 1;

от 251 и более детей - 1,2;

А - доплата за наличие высшей квалификационной категории - 0,15.

По окончании срока действия установленных квалификационных категорий, после аттестации руководителей:

А - доплата руководителю при соответствии занимаемой должности без учета рекомендаций - 0,15;

Сн - стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольной образовательной организации в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций.

5.1.2. Оплата труда старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается исходя из средней базовой заработной платы воспитателей, фактически сложившейся на 1 (одно) физическое лицо списочного состава, с применением коэффициентов.

Заработная плата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается руководителем на основании заключаемых трудовых договоров.

Базовая заработная плата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается в размере до 75 процентов базового оклада заведующего дошкольной образовательной организации без учета доплаты ему за соответствие занимаемой должности.

Стимулирующая часть заработной платы старшего воспитателя устанавливается органом самоуправления дошкольной образовательной организации по представлению заведующего дошкольной образовательной организацией в соответствии с критериями эффективности работы (приложения N 2, N 1).

Формула расчета базовой заработной платы старшего воспитателя дошкольной образовательной организации:

ЗПб ст.восп. = Б.зп.зав. x (К + А), где:

Б.зп.зав. - базовая заработная плата заведующего без учета доплаты за соответствие занимаемой должности;

К - коэффициент к базовой заработной плате руководителя - 0,75;

А - коэффициент за квалификационную категорию

0,05 - для старших воспитателей, имеющих вторую квалификационную категорию;

0,10 - для старших воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию;

0,15 - для старших воспитателей, имеющих высшую квалификационную категорию.

Заработная плата заведующего и старшего воспитателя устанавливается два раза в год (1 сентября и 1 января) на основании тарификационных списков и списочного состава детей.

**6. Общие положения Методики**

Оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) в дошкольных образовательных организациях, в дошкольных группах общеобразовательных организаций производится путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе замены доплаты за работу в сельской местности - для педагогических и медицинских работников) на среднемесячное количество рабочих часов (среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю 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)), установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

Для вновь принятых работников стимулирующая по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

7. Порядок оплаты труда врачей и медицинских работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования

7.1. Настоящий Порядок применяется для расчета заработной платы врачам и медицинским работникам, работающим в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - врачи и медицинские работники).

Оплата труда врачей и медицинских работников в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников организаций, финансируемых за счет средств местного бюджета, на основе базового должностного оклада в зависимости от квалификационной категории, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Месячная заработная плата врачей и медицинских работников в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, определяется на основании установленного базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

Оплата труда врачей и медицинских работников в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, компенсационных выплат, доплат и стимулирующих выплат регулируется непосредственно организацией в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативно-правовыми документами.

Размеры базовых должностных окладов врачам и медицинским работникам устанавливаются в соответствии с приложением N 3.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику врачей и медицинских работников образовательных организаций определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении.

7.3. Врачам и медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются следующие гарантированные надбавки от базового должностного оклада:

- в размере 20 процентов за работу в образовательных организациях компенсирующей направленности, группах компенсирующей направленности в соответствии со специализацией врача и медицинского работника;

- в размере 25 процентов за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Кроме того, врачам и медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются гарантированные доплаты от базового должностного оклада в следующих размерах:

- врачам и медицинским работникам, работающим в образовательных организациях, за непрерывный стаж работы от 3 до 5 лет - 50 процентов, свыше 5 лет - 60 процентов.

В случаях, когда медицинским работникам предусмотрено повышение окладов по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

7.4. К компенсационным выплатам относятся выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда: предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих. Конкретный размер доплаты работникам определяется управляющим советом организации или другим управляющим органом организации в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам производится при условии аттестации рабочих мест соответствующим уполномоченным органом.

7.5. Стимулирующие выплаты врачам и медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются по критериям оценки результативности профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Планирование стимулирующей части фонда оплаты труда врачей и медицинских работников образовательных организаций осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренного в образовательной организации, в размере до 180 процентов от суммы базовых должностных окладов по категории врачей и медицинских работников образовательных организаций.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации и (или) коллективными договорами, согласованным в установленном порядке с вышестоящей организацией (учредителем).

Выплаты стимулирующего характера врачам и медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности медицинских работников, утвержденных в локальном акте образовательной организации в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда (Положение о распределении стимулирующей части).

**Приложение N 1  
к Методике формирования системы  
оплаты труда и стимулирования  
работников дошкольных образовательных  
организаций, дошкольных групп в  
образовательных организациях,  
обеспечивающих государственные гарантии  
реализации прав на получение общедоступного  
и бесплатного дошкольного образования**

**Стимулирующие гарантированные выплаты для работников**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| N п/п | Наименование категории | Гарантированные стимулирующие выплаты | Размер выплаты (руб., % от базового оклада) |
| 1. | Педагогические работники и заведующие | За звания "Народный учитель", имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского), "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель"; | 3000 руб. |
|  |  | За отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации" | 500 руб. |
|  | | | |
| 2. | Бухгалтерские работники | За выслугу лет по специальности: |  |
|  |  | - от 1 года до 5 лет; | 10% |
|  |  | - от 5 до 10 лет; | 15% |
|  |  | - от 10 до 15 лет; | 20% |
|  |  | - свыше 15 лет | 30% |
| 3. | Педагогические работники, медицинский персонал | За работу в поселках городского типа, городских поселениях (специалистам) | 25% |

**Приложение N 2  
к Методике формирования системы  
оплаты труда и стимулирования  
работников дошкольных образовательных  
организаций, дошкольных групп в  
образовательных организациях,  
обеспечивающих государственные гарантии  
реализации прав на получение общедоступного  
и бесплатного дошкольного образования**

**Примерное положение**

**о распределении стимулирующей части фонда**

**оплаты труда дошкольной образовательной организации**

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда.

**2. Показатели эффективности деятельности**

**и оценки труда работников образовательных**

**организаций, реализующих основную**

**образовательную программу дошкольного**

**образования, учитываемые при установлении**

**стимулирующих выплат**

2.1. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат, исчисляются в баллах.

Сокращенные обозначения, применяемые в данных показателях:

ДОО - образовательная организация, реализующая основную образовательную программу дошкольного образования;

ФГОС ДО - федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;

ОВЗ - ограниченные возможности здоровья;

АПО - актуальный педагогический опыт;

ГКП - группа кратковременного пребывания;

ИП - индивидуальный предприниматель;

ЧДОО - частная образовательная организация, реализующая основную образовательную программу дошкольного образования;

ЗОЖ - здоровый образ жизни;

ПМПК - психолого-медико-педагогическая комиссия;

ПМПк - психолого-медико-педагогический консилиум ДОО.

2.2. Первая квалификационная группа "Педагогический персоналу (воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, тьютор)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| N п/п | Показатели | Должность | Примечание |
| **I. Общие показатели** | | | |
| 1.1. | Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами | все, относящиеся к педагогическому персоналу |  |
| 1.2. | Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации | все, относящиеся к педагогическому персоналу |  |
| 1.3. | Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги | все, относящиеся к педагогическому персоналу | результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов;  баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы) |
| 1.4. | Руководство городским (районным) методическим объединением | все, относящиеся к педагогическому персоналу |  |
| 1.5. | Участие в инновационной деятельности | все, относящиеся к педагогическому персоналу | участие в федеральной экспериментальной или региональной инновационной площадке |
| 1.6. | Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО | все, относящиеся к педагогическому персоналу | дифференцированно (муниципальный, региональный, федеральный уровень);  разработанные в межаттестационный период - 5 лет |
| 1.7. | Презентация собственного АПО в открытых формах | все, относящиеся к педагогическому персоналу | публичное выступление (мастер-класс, конференция, средства массовой информации и др.) |
| 1.8. | Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности | все, относящиеся к педагогическому персоналу | дифференцированно (федеральный, региональный, муниципальный уровень, уровень ДОО) |
| 1.9. | Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне | все, относящиеся к педагогическому персоналу | член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, ПМП к ДОО, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп |
| 1.10. | Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года" | все, относящиеся к педагогическому персоналу |  |
| 1.11. | Наличие звания победителя конкурса "Воспитатель года" | все, относящиеся к педагогическому персоналу | дифференцированно (федеральный (в том числе звание призер, лауреат), региональный, муниципальный уровень) |
| 1.12. | Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников | все, относящиеся к педагогическому персоналу | организация участия родителей в реализации образовательной программы, утренниках и праздниках, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности; организация семейных клубов, арт-студий и др. |
| 1.13. | Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей | все, относящиеся к педагогическому персоналу | работа в ГКП, Центрах игровой поддержки, лекотеках и др. |
| 1.14. | Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования | все, относящиеся к педагогическому персоналу | работа в консультационных Центрах, охват семей |
| 1.15. | Активное участие в общественно значимой деятельности | все, относящиеся к педагогическому персоналу | взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, культурно-образовательных, общественных мероприятиях, эффективная работа с семьями воспитанников и др. |
| 1.16. | Наличие высшего педагогического образования | все, относящиеся к педагогическому персоналу |  |
| 1.17. | Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО | все, относящиеся к педагогическому персоналу | подбор материалов для размещения на сайте ДОО и (или) его обновление |
| 1.18. | Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО | все, относящиеся к педагогическому персоналу | соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д. |
| **II. Специфические показатели** | | | |
| 2.1. | Соответствие образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в ДОО, требованиям ФГОС, региональным приоритетам развития дошкольного образования | старший воспитатель |  |
| 2.2. | Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами | старший воспитатель |  |
| 2.3. | Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования | старший воспитатель | качественная организация деятельности ПМПк ДОО, разработка и сопровождение реализации адаптированных образовательных программ |
| 2.4. | Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОО | старший воспитатель | 100-процентное выполнение плана повышения квалификации, организация участия педагогов в обучающих мероприятиях (вебинары, авторские семинары и т.д.) |
| 2.5. | Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО | старший воспитатель | повышение доли педагогов, аттестованных на квалификационные категории;  сопровождение педагогов в межаттестационный период, содействие в подборе и размещении на электронном мониторинге образовательных учреждений аттестационных материалов |
| 2.6. | Высокая результативность участия ДОО, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования | старший воспитатель | звание победителя, призера, лауреата |
| 2.7. | Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг (за исключением платных), оказываемых сторонними организациями в рамках сетевого взаимодействия | старший воспитатель | организация дополнительного образования с участием учреждений дополнительного образования, спортивных школ, учреждений культуры и др. |
| 2.8. | Обеспечение развития государственно-частного партнерства | старший воспитатель | организация работы ГКП с реализацией образовательной программы для детей, получающих услугу по присмотру и уходу в негосударственном секторе;  методическая, организационная поддержка частных дошкольных образовательных организаций, ИП в рамках совместного плана работы (договора) |
| 2.9. | Качественное обеспечение взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами | старший воспитатель | реализация совместных планов работы |
| 2.10. | Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, в процессе режимных моментов | воспитатель, тьютор | организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д. |
| 2.11. | Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми) | воспитатель | не менее 80 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет) |
| 2.12. | Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников | воспитатель, тьютор, инструктор по физической культуре | показатель "Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год" не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель |
| 2.13. | Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет) | воспитатель групп раннего возраста |  |
| 2.14. | Высокая результативность работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период | воспитатель, педагог-психолог | по результатам мониторинга адаптации детей к ДОО (группе), в т.ч. при переводе из другой ДОО (группы) |
| 2.15. | Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами | воспитатели групп компенсирующей, комбинированной и оздоровительной направленности, учитель-логопед, (дефектолог), инструктор по физической культуре, педагог-психолог, тьютор | на основании заключений (выводов) ПМП к ДОО, ПМПК, медицинских организаций |
| 2.16. | Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников) | воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед (дефектолог), социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, тьютор | дифференцированно, с учетом временной продолжительности непосредственной работы с детьми в течение дня (максимальное количество баллов - воспитатель, минимальное - педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед (дефектолог)) |
| 2.17. | Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождения | музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог |  |
| 2.18. | Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования | воспитатель, тьютор, педагог-психолог, учитель-логопед (дефектолог), социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования | звание победителя, призера, лауреата |
| 2.19. | Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования | воспитатель, тьютор, педагог-психолог, учитель-логопед (дефектолог), социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования | звание победителя, призера, лауреата |
| 2.20. | Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОО | педагог-психолог, социальный педагог | по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе ДОО 2 раза в год |
| 2.21. | Консультационное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях | педагог-психолог, учитель-логопед (дефектолог) | реализация совместных планов работы |
| 2.22. | Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом | инструктор по физической культуре | организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников ДОО |
| 2.23. | Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат | воспитатель, тьютор, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель | работа с разновозрастной группой |
| 2.24. | Реализация адаптированных образовательных программ в группах компенсирующей и оздоровительной направленности | воспитатель группы общеразвивающей, комбинированной направленности | на период длительного отсутствия основного воспитателя группы, компенсирующей и оздоровительной направленности (отпуск, больничный лист и др.) |
| 2.25. | Качественное использование различных альтернативных способов коммуникации с учетом нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ, осуществления (при необходимости) синхронного перевода | тьютор | наличие знаний основ нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ (обучение на семинарах, вебинарах, курсах ПК) и эффективное использование их в работе |
| 2.26. | Высокий уровень посещаемости сопровождаемого ребенка-инвалида или ребенка с ОВЗ | тьютор | не менее 60 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 50 процентов для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет) |

2.3. Вторая квалификационная группа "Учебно-вспомогательный и медицинский персонал" (старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, врач, инструктор по лечебной физкультуре, помощник воспитателя, младший воспитатель, ассистент (помощник), секретарь учебной части, бухгалтер и т.д.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| N п/п | Показатели | Должность | Примечание |
|  | **I. Общие показатели** | | |
| 1.1. | Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел | все, кроме помощника воспитателя и младшего воспитателя |  |
| 1.2. | Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов | все, кроме помощника воспитателя и младшего воспитателя |  |
| 1.3. | Активное участие в общественно значимой деятельности | все, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу | взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте и др. |
| 1.4. | Наличие высшего профессионального образования | учебно-вспомогательный и медицинский персонал | за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в базовом окладе |
|  | **II. Специфические показатели** | | |
| 2.1. | Качественное осуществление воспитательных функций | помощник воспитателя, младший воспитатель |  |
| 2.2. | Качественная организация режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет) | помощник воспитателя, младший воспитатель |  |
| 2.3. | Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми) | старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач, помощник воспитателя, младший воспитатель | не менее 80 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет) |
| 2.4. | Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников | старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач, помощник воспитателя, младший воспитатель | показатель "Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год" не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель |
| 2.5. | Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний | старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач | отсутствие предписаний, замечаний органов Роспотребнадзора, неудовлетворительных результатов лабораторных исследований |
| 2.6. | Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО | старшая медицинская сестра, медицинская сестра, помощник воспитателя, младший воспитатель, врач | отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательного процесса |
| 2.7. | Качественная организация питания и выполнение норм питания | старшая медицинская сестра, медицинская сестра | не менее 90 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений |
| 2.8. | Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами | старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре, помощник воспитателя, младший воспитатель, ассистент (помощник) | на основании заключений (выводов) ПМПк ДОО, ПМПК, медицинских организаций |
| 2.9. | Обеспечение диетического питания детей в соответствии с медицинскими рекомендациями | старшая медицинская сестра, медицинская сестра |  |
| 2.10. | Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом | инструктор по лечебной физкультуре, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, врач, медицинская сестра по массажу | организация Дней здоровья, оздоровительных секций, групп для работников ДОО |
| 2.11. | Эффективная работа по организации бухгалтерского учета, начисления заработной платы, учету товарно-материальных ценностей, своевременной сверке с материально ответственными лицами | бухгалтер |  |
| 2.12. | Результативность работы с централизованной бухгалтерией управления образования, финансовыми органами муниципального района (округа); своевременное представление документов в бухгалтерию УО | бухгалтер |  |
| 2.13. | Активное участие в разработке и исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности ДОО | бухгалтер |  |
| 2.14. | Качественная организация помощи детям-инвалидам и детям с ОВЗ в соблюдении режима дня | ассистент (помощник) | отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на качество оказываемой помощи |
| 2.15. | Создание безопасных условий пребывания и эффективное взаимодействие с медицинским работником в оказании первой помощи при угрожающих жизни состояниях | ассистент (помощник) | отсутствие травм |
| 2.16. | Качественное использование различных альтернативных способов коммуникации с учетом нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ, осуществление (при необходимости) синхронного перевода | ассистент (помощник) | наличие знаний основ нозологии ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ (обучение на семинарах, вебинарах, курсах ПК) и эффективное использование их в работе |
| 2.17. | Качественное оказание помощи ребенку-инвалиду и ребенку с ОВЗ в использовании технических средств реабилитации (изделий) | ассистент (помощник) | наличие знаний по устройству, функционированию, навыков по эксплуатации и обслуживанию средств реабилитации (изделий) и эффективное использование их в работе |
| 2.18. | Высокий уровень посещаемости сопровождаемых детей-инвалидов и детей с ОВЗ | ассистент (помощник) | не менее 60 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 50 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет) |

2.4. Третья квалификационная группа "Обслуживающий персонал" (подсобный рабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, кастелянша, шеф-повар, повар, заведующий складом (кладовщик), швея, кастелянша, рабочий по ремонту и стирке белья, вахтер, уборщик служебных помещений, сторож, оператор газовой котельной, грузчик, водитель, делопроизводитель и т.д.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| N п/п | Показатели | Должность | Примечание |
|  | **I. Общие показатели** | | |
| 1.1. | Активное участие в общественно значимой деятельности | все, относящиеся к обслуживающему персоналу | (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО) |
| 1.2. | Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии | все, относящиеся к обслуживающему персоналу |  |
| 1.3. | Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов | все, относящиеся к обслуживающему персоналу |  |
| 1.4. | За сложность и напряженность работы | все, относящиеся к обслуживающему персоналу | (в соответствии с положением ДОО) |
|  | **II. Специфические показатели** | | |
| 2.1. | Качественное выполнение функций шеф-повара | повар |  |
| 2.2. | Качественная организация питания детей | повар, шеф-повар | отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений |
| 2.3. | Наличие квалификационного разряда | повар, шеф-повар |  |
| 2.4. | Обеспечение диетического питания детей | повар, шеф-повар |  |
| 2.5. | Качественное содержание пищеблока | подсобный рабочий | отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий |
| 2.6. | Выполнение погрузочно-разгрузочных работ | подсобный рабочий, заведующий складом (кладовщик), кастелянша, иные должности обслуживающего персонала при выполнении данной функции |  |
| 2.7. | Качественное ведение установленной документации, в т.ч. складского учета | заведующий складом (кладовщик), повар (при отсутствии заведующего складом (кладовщика)) | при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, расхождений остатков на складе данным складской книги |
| 2.8. | Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения | заведующий складом (кладовщик), повар (при отсутствии заведующего складом (кладовщика)) |  |
| 2.9. | Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах в соответствии с графиком | кастелянша, рабочий по ремонту и стирке белья |  |
| 2.10. | Качественное содержание территории ДОО | дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений |  |
| 2.11. | Обеспечение температурного режима в ДОО в соответствии с СанПиН | оператор электрического или газового оборудования | при отсутствии обоснованных жалоб |
| 2.12. | За профессионализм в зависимости от наличия открытых категорий, выполнение работ по техническому обслуживанию и ремонту автомобиля | водитель |  |
| 2.13. | Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников | рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений |  |
| 2.14. | Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения | делопроизводитель |  |
| 2.15. | Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО | делопроизводитель | подбор материалов для размещения на сайте ДОО и (или) его обновление |
| 2.16. | Качественное ведение личных дел сотрудников, воспитанников, архива | делопроизводитель |  |
| 2.17. | Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО | делопроизводитель | соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д. |
| 2.18. | Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО | сторож, вахтер |  |

2.5. Четвертая квалификационная группа "Административно-управленческий персонал" (АУП) (заведующий, заведующий хозяйством, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе (части) (далее - заместитель заведующего по АХР (АХЧ), главный бухгалтер)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| N п/п | Показатели | Должность | Примечание |
|  | **I. Общие показатели** | | |
| 1.1. | Осуществление финансово-хозяйственной самостоятельности в управлении ДОО | все, относящиеся к АУП |  |
| 1.2. | Эффективное расходование бюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности | все, относящиеся к АУП | при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб |
| 1.3. | Эффективное привлечение и расходование внебюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности | все, относящиеся к АУП | при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб |
| 1.4. | Использование в управлении ДОО компьютерных программ, электронных продуктов | все, относящиеся к АУП |  |
| 1.5. | Соблюдение прав участников образовательного процесса | все, относящиеся к АУП | отсутствие обоснованных жалоб |
| 1.6. | Активное участие в общественно значимой деятельности | все, относящиеся к АУП | взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте и др. |
| 1.7. | Качественное выполнение дополнительных функций завхоза, кладовщика, медсестры, старшего воспитателя и др. | все, относящиеся к АУП | для малокомплектных ДОО (1 - 3 группы) |
| 1.8. | Высшее образование | все, относящиеся к АУП | за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в базовом окладе |
|  | **II. Специфические показатели** | | |
| 2.1. | Создание развивающей предметно-пространственной среды, материально-технических условий в ДОО в соответствии с ФГОС ДО | заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ) |  |
| 2.2. | Создание в ДОО архитектурных, кадровых условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования | заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ) |  |
| 2.3. | Соответствие деятельности ДОО, условий реализации образовательной программы требованиям законодательства в сфере образования, СанПиН и пожарной безопасности | заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ) | отсутствие серьезных или множественных замечаний, предписаний надзорных органов в сфере образования, пожарного надзора, Роспотребнадзора, технадзора, энергоаудита и др. |
| 2.4. | Обеспечение соответствия территории, здания, помещений, оборудования ДОО требованиям безопасности, педагогической целесообразности, эстетическим нормам | заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ) | при отсутствии случаев травматизма воспитанников по причине несоответствующего нормам безопасности состояния территории, здания, помещений, оборудования ДОО |
| 2.5. | Обеспечение реализации требований охраны труда в ДОО | заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ) | отсутствие случаев производственного травматизма, предписаний инспекции по охране труда, своевременная аттестация рабочих мест, проведение мероприятий по улучшению условий охраны труда |
| 2.6. | Укомплектованность ДОО кадрами | заведующий | отсутствие вакансий, стабильность кадрового состава |
| 2.7. | Качественный состав педагогических кадров | заведующий | образовательный и квалификационный ценз, повышение квалификации |
| 2.8. | Численность воспитанников на 1 работника (в т.ч. на 1 педагога) | заведующий | соответствие нормативам, установленным региональными и муниципальными планами мероприятий |
| 2.9. | Обеспечение государственно-общественного характера управления ДОО | заведующий | наличие и состав действующих коллегиальных органов управления |
| 2.10. | Применение методов проектного управления ДОО | заведующий | реализация проектов по управленческой деятельности |
| 2.11. | Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО | заведующий | подбор содержания и (или) обновление сайта ДОО |
| 2.12. | Обеспечение высокого уровня функционирования (посещаемости ДОО детьми) | заведующий | не менее 80 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 70 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет) |
| 2.13. | Обеспечение эффективности работы по снижению заболеваемости воспитанников | заведующий | показатель "Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год" не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель |
| 2.14. | Обеспечение выполнения натуральных норм питания | заведующий | не менее 90 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений |
| 2.15. | Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО и реализуемыми образовательными программами | заведующий |  |
| 2.16. | Результативность деятельности ДОО в инновационном режиме | заведующий | участие ДОО в федеральной экспериментальной или региональной инновационной площадке |
| 2.17. | Высокая результативность участия ДОО, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования | заведующий | звание победителя, призера, лауреата |
| 2.18. | Наличие звания победителя регионального конкурса "Детский сад года" | заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ), заведующий хозяйством |  |
| 2.19. | Активное участие ДОО во внешних общепедагогических мероприятиях | заведующий | прием делегаций, конференции, семинары на базе ДОО |
| 2.20. | Презентация направлений деятельности ДОО на различных уровнях | заведующий | публичные выступления заведующего |
| 2.21. | Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных и оздоровительных услуг (за исключением платных), оказываемых сторонними организациями в рамках сетевого взаимодействия | заведующий | организация дополнительного образования с участием учреждений дополнительного образования, спортивных школ, учреждений культуры и др. |
| 2.22. | Организация альтернативных форм предоставления дошкольного образования | заведующий | организация работы ГКП, семейных групп и др. |
| 2.23. | Обеспечение методической, психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования | заведующий | охват семей, получающих помощь в консультационном Центре |
| 2.24. | Удовлетворенность родителей качеством предоставления услуг дошкольного образования, присмотра и ухода | заведующий | по результатам анкетирования 2 раза в год |
| 2.25. | Обеспечение развития государственно-частного партнерства | заведующий | организация работы ГКП с реализацией образовательной программы для детей, получающих услугу по присмотру и уходу в негосударственном секторе; методическая, организационная поддержка частных дошкольных образовательных учреждений, ИП в рамках совместного плана работы (договора) |
| 2.26. | Профессиональная экспертная деятельность на муниципальном, региональном уровне | заведующий | член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп |
| 2.27. | Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОО | заведующий | личное выполнение данной функции; соответствие страницы ДОО единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д. |
| 2.28. | Высокое качество проведения ремонтных работ в ДОО | заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ) (завхоз) |  |
| 2.29. | Результативность работы по энергосбережению | заведующий, заместитель заведующего по АХР (АХЧ) |  |
| 2.30. | Целесообразное использование внутренних резервов для устранения перебоев в работе систем жизнеобеспечения ДОО | заместитель заведующего по АХР (АХЧ) |  |
| 2.31. | Обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования ДОО | заместитель заведующего по АХР (АХЧ) |  |
| 2.32. | Обеспечение соблюдения охранного режима в ДОО | заместитель заведующего по АХР (АХЧ) |  |
| 2.33. | Обеспечение температурного режима в ДОО в соответствии с СанПиН | заместитель заведующего по АХР (АХЧ) | при отсутствии обоснованных жалоб |
| 2.34. | Качественная организация бухучета и отчетности в соответствии с требованиями законодательства, взаимодействия с фискальными органами | главный бухгалтер |  |
| 2.35. | Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов | главный бухгалтер |  |
| 2.36. | Качественное аналитическое сопровождение по всем направлениям экономической деятельности ДОО | главный бухгалтер |  |

**Приложение N 3  
к Методике формирования системы  
оплаты труда и стимулирования  
работников дошкольных образовательных  
организаций, дошкольных групп в  
образовательных организациях,  
обеспечивающих государственные гарантии  
реализации прав на получение общедоступного**  
**и бесплатного дошкольного образования**

Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников дошкольных групп в образовательных организациях

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| N п/п | Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций | Размер базового должностного оклада в рублях |
| **Административный персонал** | | |
| 1. | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе (части): |  |
|  | - в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; | 7 387 |
|  | - в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; | 7 988 |
|  | - в учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; | 8 617 |
|  | - в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей | 9 280 |
| 2. | Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе (части): |  |
|  | - без категории; | 7 988 |
|  | - I квалификационная категория; | 8 617 |
|  | - высшая квалификационная категория | 9 280 |
| 3. | Заведующий столовой: |  |
|  | - в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; | 6 026 |
|  | - в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; | 6 559 |
|  | - в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей | 7 646 |
| **Педагогические работники** | | |
| 4. | Инструктор по физической культуре: |  |
|  | - без квалификационной категории; | 8917 |
|  | - I квалификационная категория; | 9625 |
|  | - высшая квалификационная категория | 10 459 |
| 5. | Музыкальный руководитель: |  |
|  | - без квалификационной категории; | 8917 |
|  | - I квалификационная категория; | 9625 |
|  | - высшая квалификационная категория | 10 459 |
| 6. | Педагог дополнительного образования: |  |
|  | - без квалификационной категории; | 8917 |
|  | - I квалификационная категория; | 10 369 |
|  | - высшая квалификационная категория | 11 253 |
| 7. | Педагог-психолог, социальный педагог: |  |
|  | - без квалификационной категории; | 9 625 |
|  | - I квалификационная категория; | 10 369 |
|  | - высшая квалификационная категория | 11 253 |
| 8. | Воспитатель: |  |
|  | - без квалификационной категории; | 8 917 |
|  | - I квалификационная категория; | 10 369 |
|  | - высшая квалификационная категория | 11 253 |
| 9. | Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог: |  |
|  | - без квалификационной категории; | 10 200 |
|  | - I квалификационная категория; | 11 900 |
|  | - высшая квалификационная категория | 12 900 |
| 10. | Тьютор: |  |
|  | - без квалификационной категории; | 9 625 |
|  | - I квалификационная категория; | 10 369 |
|  | - высшая квалификационная категория | 11 253 |
| **Специалисты и учебно-вспомогательный персонал** | | |
| 11. | Младший воспитатель: |  |
|  | - среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка; | 6 026 |
|  | - среднее профессиональное образование | 6 142 |
| 12. | Помощник воспитателя | 6 026 |
| 13. | Ассистент (помощник) | 6 026 |
| 14. | Секретарь учебной части: |  |
|  | - среднее (полное) общее образование; | 6 026 |
|  | - среднее профессиональное образование; | 6 340 |
|  | - высшее профессиональное образование | 6 677 |
| 15. | Бухгалтер: |  |
|  | - без квалификационной категории; | 6 026 |
|  | - II квалификационная категория; | 6 615 |
|  | - I квалификационная категория | 7 392 |
| 16. | Бухгалтер (ревизор): |  |
|  | - без квалификационной категории; | 6 026 |
|  | - II квалификационная категория; | 6 615 |
|  | - I квалификационная категория | 7 392 |
| 17. | Экономист: |  |
|  | - без квалификационной категории; | 6 026 |
|  | - II квалификационная категория; | 6 615 |
|  | - I квалификационная категория | 7 392 |
| 18. | Техник: |  |
|  | - без квалификационной категории; | 6 026 |
|  | - II квалификационная категория; | 6 615 |
|  | - I квалификационная категория | 7 392 |
| 19. | Инженер: |  |
|  | - без квалификационной категории; | 6 026 |
|  | - II квалификационная категория; | 6 615 |
|  | - I квалификационная категория | 7 392 |
| 20. | Программист (системный администратор): |  |
|  | - без квалификационной категории; | 6 133 |
|  | - II квалификационная категория; | 7 061 |
|  | - I квалификационная категория | 8 617 |
| 21. | Специалист по кадрам | 6 559 |
| 22. | Врач: |  |
|  | - без квалификационной категории; | 11 498 |
|  | - II квалификационная категория; | 12 427 |
|  | - I квалификационная категория; | 13 403 |
|  | - высшая квалификационная категория | 14 434 |
| 23. | Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре: |  |
|  | - без квалификационной категории; | 8 297 |
|  | - II квалификационная категория; | 8 456 |
|  | - I квалификационная категория; | 8 858 |
|  | - высшая квалификационная категория | 9 264 |
| 24. | Специалист по охране труда: |  |
|  | - без квалификационной категории; | 6 026 |
|  | - II квалификационная категория; | 6 286 |
|  | - I квалификационная категория | 7 392 |
| **Технические исполнители и обслуживающий персонал** | | |
| 25. | Экспедитор.  Требования к квалификации:  общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 1 месяца | 6 026 |
| 26. | Делопроизводитель.  Требования к квалификации:  общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев | 6 026 |
| 27. | Секретарь.  Требования к квалификации:  общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев | 6 026 |
| 28. | Секретарь-машинистка.  Требования к квалификации:  общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе | 6 026 |
| 29. | Кассир (включая старшего).  Требования к квалификации:  общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев: |  |
|  | - при выполнении должностных обязанностей кассира; | 6 026 |
|  | - при выполнении должностных обязанностей старшего кассира | 6 142 |
| 30. | Водитель автомобиля.  Требования к квалификации: |  |
|  | при наличии категории "Д" | 6 343 |
| 31. | Водитель автомобиля | 6 050 |
| 32. | Гардеробщик | 6 026 |
| 33. | Грузчик | 6 026 |
| 34. | Дворник | 6 026 |
| 35. | Кастелянша | 6 026 |
| 36. | Кладовщик | 6 026 |
| 37. | Старший оператор газовой (электрической) котельной | 6 388 |
| 38. | Оператор котельной | 6 026 |
| 39. | Слесарь газовой (электрической) котельной | 6 026 |
| 40. | Шеф-повар: |  |
|  | - при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности; | 6 403 |
|  | - при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку; | 6 794 |
|  | - при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку | 7 090 |
| 41. | Повар | 6 403 |
| 42. | Подсобный рабочий | 6 026 |
| 43. | Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (высококвалифицированный) | 6 050 |
| 44. | Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (рабочий по  комплексному обслуживанию и ремонту зданий) | 6 026 |
| 45. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (машинист по стирке и ремонту спецодежды) | 6 026 |
| 46. | Садовник | 6 026 |
| 47. | Сторож (вахтер) | 6 026 |
| 48. | Уборщик служебных помещений | 6 026 |
| 49. | Вахтер | 6 026 |
| 50. | Заведующий хозяйством | 6 026 |
| 51. | Лифтер | 6 026 |
| 52. | Аппаратчик химводоочистки | 6 026 |
|  |  |  |
| 53. | Слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматики | 6 026 |
| 54. | Слесарь-сантехник | 6 026 |
| 55. | Электрик | 6 026 |

Должностной оклад главного бухгалтера может устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже базовой части заработной платы заведующей (без учета квалификационной категории).

**Приложение N 4  
к Методике формирования системы  
оплаты труда и стимулирования  
работников дошкольных образовательных  
организаций, дошкольных групп в  
образовательных организациях,  
обеспечивающих государственные гарантии  
реализации прав на получение общедоступного  
и бесплатного дошкольного образования**

**Гарантированные надбавки**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
| N п/п | Категория работников | Наименование гарантированной доплаты | Размер надбавки к базовому окладу |
| 1. | Педагогические работники, помощники воспитателей, медицинский персонал | За работу в группах компенсирующей и комбинированной направленности | 0,20 |
|  | Учитель-логопед (дефектолог) | Логопедический пункт | 0,20 |
| 2. | Педагогические работники, медицинский персонал | За работу в сельской местности (специалистам) | 0,25 |
| 3. | Помощники воспитателей, младший воспитатель | За осуществление воспитательских функций в процессе проведения мероприятий по реализации образовательной программы, оздоровительных мероприятий | 0,20 - 0,30 |
| 4. | Все категории работников по результатам аттестации рабочих мест | За работу во вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест) | До 0,12 |
| 5. | Категории (в соответствии с [Трудовым кодексом](http://docs.cntd.ru/document/901807664)) | За работу в ночное время | 0,35 |
| 6. | Обслуживающий персонал в специализированных дошкольных образовательных организациях | Гарантированная надбавка по основной должности за особые условия труда | 0,15 |
| 7. | Педагогические работники (кроме старших воспитателей) | За реализацию в организации основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования | 0,26 |

**Приложение N 5  
к Методике формирования системы  
оплаты труда и стимулирования  
работников дошкольных образовательных  
организаций, дошкольных групп в  
образовательных организациях,  
обеспечивающих государственные гарантии  
реализации прав на получение общедоступного  
и бесплатного дошкольного образования**

**Выплаты молодым специалистам, перечень гарантированных доплат, устанавливаемых педагогическим работникам**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Наименование доплат | Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов согласно приложению N 3) |
| гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам <\*>, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в дошкольные образовательные организации, дошкольные группы в образовательных организациях, на период первого года трудовой деятельности | 30 |

\* определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области "Об образовании в Белгородской области".

**Приложение N 6  
к Методике формирования системы  
оплаты труда и стимулирования  
работников дошкольных образовательных  
организаций, дошкольных групп в  
образовательных организациях,  
обеспечивающих государственные гарантии  
реализации прав на получение общедоступного  
и бесплатного дошкольного образования**

**Гарантированные доплаты медицинским работникам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| N п/п | Наименование гарантированной доплаты | Размер надбавки к базовым окладам (% от базового оклада) |
| 1. | За непрерывный медицинский стаж: |  |
|  | - от 3 до 5 лет | 50% |
|  | - свыше 5 лет | 60% |
| 2. | За работу в образовательных организациях компенсирующей направленности, группах компенсирующей направленности в соответствии со специализацией врача и медицинского работника | 20% |
| 3. | За работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности | 25% |
| 4. | За работу во вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест) | 12% |

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 3***

***к коллективному договору***

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель первичной  профсоюзной организации  МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Шевцова И.А.  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г. | Заведующий  МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида  \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Сверчкова Е.Ю.  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. |

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

**между администрацией и профсоюзным комитетом муниципального дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад №1» общеразвивающего вида**

**2023 год**

| *№ п/п* | *Содержание мероприятий (работ)* | | *Единица учета* | *Количество* | *Стоимость* | *Срок выполнения* | *Ответственный* | *Ожидаемая социальная эффективность (Количество работников, которым улучшены условия труда)* | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Всего* | *В том числе женщин* |
|  | **Организационные мероприятия** | | | | | | | | |
| 1 | Пересмотр, дополнение, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовать с профкомом в установленном порядке. | | Журнал инструкций  Инструкции по охране труда | 45 шт. |  | январь | Сверчкова Е.Ю. | 35 | 35 |
| 2 | Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организаций» | | Выдача свидетельства ответственному лицу |  |  | По плану управления образования | Сверчкова Е.Ю. |  |  |
| 3 | Уточнение, дополнение и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения. | | План – схема | 1 |  | Сентябрь | Сверчкова Е.Ю. |  |  |
| 4 | Проверка обеспечения журналами регистрации инструктажа на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам. | | Журнал | 1 |  | Сентябрь | Сверчкова Е.Ю. | 35 | 35 |
| 5 | Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации:   * Работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; * Работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; * Работники, которые обеспечиваются специальной одеждой. | | Списки | 35  4  12 |  | Сентябрь | Кальницкая В.В.  Неижмакова Т.В.  Неижмакова Т.В. | 35  4  12 | 35  4  12 |
| 6 | Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год весной и осенью). | | Акты осмотра |  |  | Сентябрь  Май | Неижмакова Т.В.  Сверчкова Е.Ю. |  |  |
| 7 | Организация комитетов (комиссий) по охране труда на приоритетных основах с профсоюзной организацией. | | Помещение списка в профсоюзный уголок | 1 |  | Сентябрь | Сверчкова Е.Ю.  Шевцова И.А. | 35 | 35 |
| 8 | Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда, в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом. | | Часть плана административного контроля на год, отчет к нему |  |  | Учебный год | Сверчкова Е.Ю.  Милюкова Н.П.  Шевцова И.А. |  |  |
| 9 | Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения. | | Помещение списка в профсоюзный уголок | 1 |  | Сентябрь | Сверчкова Е.Ю.  Милюкова Н.П. | 35 | 35 |
|  | **Технические мероприятия** | | | | | | | | |
| 10 | Реконструкция складских сооружений с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил. | | косметический ремонт зданий учреждения | 1 шт. | согласно смете | Июнь – август | Неижмакова Т.В. |  |  |
| 11 | Проведения испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации. | | Акт |  | Согласно сметы | июль | Сверчкова Е.Ю.  Неижмакова Т.В. |  |  |
|  | **Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия** | | | | | | | | |
| 12 | Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии | Заполненные санитарные книжки | | 35 | Согласно договора Администрации ДОУ с ЦРБ | В течение года | Кальницкая В.В. | 35 | 35 |
| 13 | Обеспечение рабочих мест аптечками первой помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России и приказа Управления образования администрации Ракитянского района от 28 сентября 2017г. №2160 | Наличие аптечек в группах и помещениях детского сада | | 12 |  | Сентябрь | Кальницкая В.В. | 35 | 35 |
| 14 | Организация, оснащение и техническое оснащение медицинского кабинета, приобретение для него необходимых медикаментов, приборов, оборудования. | Закупка медикаментов, мед.оборудования | |  | Согласно смете  4000р. | В течение года | Кальницкая В.В. |  |  |
| 15 | Предоставить отпуска в соответствии с графиком | Приказ | | 35 |  | В течение года | Сверчкова Е.Ю. | 35 | 35 |
|  | **Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты** | | | | | | | | |
| 16 | Выдача специальной одежды в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 г. и Правилами обеспечения работников специальной одеждой, утвержденными постановлением Минтруда России от 18.11.1999 г. | | Журнал учета получения спецодежды | 12 |  | Сентябрь | Неижмакова Т.В. | 12 | 12 |
|  | **Мероприятия по пожарной безопасности** | | | | | | | | |
| 17 | Разработка, утверждение, проверка имеющихся по согласованию с профкомом ДОУ инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года, установившего порядок обеспечения безопасности людей и сохранности материальных ценностей, а также на основе Правил пожарной безопасности.   * Обще объектная инструкция – о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения. | | Папка с инструкциями | 1 |  | Август | Сверчкова Е.Ю. | 35 | 35 |
| 18 | Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения. | | Журналы: регистрации вводного противопожарного инструктажа, регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, учета первичных средств пожаротушения. | 3 |  | Сентябрь | Сверчкова Е.Ю. | 35 | 35 |
| 19 | Проверка и уточнение инструкций и плана-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара. | | Инструкции; план-схема эвакуации людей | 4 |  | Сентябрь | Сверчкова Е.Ю. | 35 | 35 |
| 20 | Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители и др.) | | Наличие и проверка или заправка | 9 | Согласно смете | июнь | Неижмакова Т.В. |  |  |
| 21 | Организация обучения работающих сотрудников и воспитывающихся в ДОУ детей мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала. | | План организации работы на год | 35 |  | Согласно графика работы ДОУ | Сверчкова Е.Ю. | 35 | 35 |
| 22 | Проверка заключения договоров по эксплуатации пожарной сигнализации. | | Договор | 1 | Согласно сметы | июнь | Неижмакова Т.В. | 35 | 35 |
| 23 | Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций | | Договор | 1 | Согласно сметы | июнь | Неижмакова Т.В. | 35 | 35 |
| 24 | Контроль эвакуационных выходов и их освобождение от хранения неисправной мебели и другого хлама. | |  |  |  | Постоянно | Неижмакова Т.В. | 35 | 35 |

Заведующий МДОУ «Детский сад №1»

общеразвивающего вида \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Сверчкова Е.Ю.

Председатель ПК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Шевцова И.А.

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 4***

***к коллективному договору***

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель первичной  профсоюзной организации  МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Шевцова И.А.  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г. | Заведующий  МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида  \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Сверчкова Е.Ю.  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2023 г. |

**Перечень профессий,**

**нуждающихся в обеспечении специальной одеждой по муниципальному дошкольному образовательному учреждению «Детский сад №1» общеразвивающего вида**

1. Медицинская сестра

2. Младший воспитатель

3. Повар

4. Машинист по стирке белья

5. Завхоз

6. Дворник

7. Подсобный рабочий

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 5***

***к коллективному договору***

|  |  |
| --- | --- |
| Рассмотрено на общем собрании работников учреждения  №5 от 16.05.2016 г. | Заведующий  МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида  \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Сверчкова Е.Ю. |

**Положение**

**о распределении стимулирующей части ФОТ, устанавливаемой**

**педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и**

**обслуживающему персоналу в МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида**

1. **Общие положения.**
   1. Настоящее положение устанавливает критерии, порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников образовательного учреждения, реализующего основную образовательную программу дошкольного образования.
   2. Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам труда работника два раза в год (с сентября по декабрь и с января по август). Выплаты осуществляются помесячно в виде премий.
   3. Стимулирующие выплаты педагогическим и другим работникам образовательного учреждения (кроме заведующего), реализующего основную образовательную программу дошкольного образования по результатам труда распределяются комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ работникам ДОУ (далее Комиссия).
2. **Организация деятельности Комиссии**

2.1 Комиссия создается, организуется и ликвидируется приказом заведующего по дошкольному образовательному учреждению.

2.2. В состав Комиссии входят члены администрации ОУ (заведующий, старший воспитатель, завхоз), председатель первичной профсоюзной организации, медицинская сестра, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал.

2.3. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

2.4. Работу Комиссии возглавляет председатель, который избирается из состава Комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует решение принятых решений.

2.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и решений, ведет иную документацию Комиссии.

2.6. Заседание Комиссии проводится по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

2.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 её членов. Решение комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.8. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

**3. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим и другим работникам образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования**

3.1. Работник предоставляет администрации ДОУ аналитическую информацию по результатам своей профессиональной деятельности.

3.2. Администрация ДОУ осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям. На основании представленного администрации ДОУ анализа деятельности работника составляется итоговый оценочный лист, с которым работник ДОУ знакомится под роспись. Итоговый оценочный лист предоставляется на заседании комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Решение Комиссии оформляется протоколом.

3.3. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по ДОУ, который доводят до сведения работников в трехдневный срок.

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 6***

***к коллективному договору***

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ

«Детский сад №1»

общеразвивающего вида

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Ю. Сверчкова

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017г.

**Положение** **о** **наставничестве** **в** **ДОУ.**

**1.** **Общие** **положения**

1.1. Настоящее положение составлено в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 г. № 1014 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования» для МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида п. Ракитное (далее – Учреждение).

1.2. Наставничество в дошкольном образовательном учреждении -разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в МДОУ или имеющими трудовой стаж по должности не более 5 лет.

1.3. Наставничество в МДОУ предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного воспитателя, специалиста по развитию у молодого воспитателя необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области воспитания и обучения.

**2.** **Цели** **и** **задачи** **наставничества**

2.1. Цель наставничества в МДОУ – оказание помощи молодым воспитателям в их профессиональном становлении; формировании в МДОУ кадрового ядра.

2.2. Задачи наставничества в МДОУ:

Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в МДОУ;

Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развивать его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в МДОУ.

**3.** **Организационные** **основы** **наставничества**

3.1. Наставничество в МДОУ организуется на основании приказа заведующего.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель и руководитель МДОУ.

3.3. Руководитель МДОУ выбирает наставника из наиболее подготовленных специалистов, воспитателей по следующим критериям: Высокий уровень профессиональной подготовки;

Развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; Опыт воспитательной и методической работы; Стабильные результаты в работе;

Богатый жизненный опыт;

Способность и готовность делиться профессиональным опытом;

Стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.

3.5. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплён, по рекомендации педагогического совета, приказом заведующего МДОУ с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.6. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников МДОУ:

Воспитателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в МДОУ;

Специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более 3 лет;

Воспитателей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;

Воспитателей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения занятий в определенной группе (по определенной тематике).

3.7. Замена наставника производится приказом заведующим МДОУ в случаях:

Увольнения наставника;

Перевода на другую работу подшефного или наставника; Привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; Психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам

промежуточного и итогового контроля.

**4.** **Обязанности** **наставника**

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Изучать:

Деловые и нравственные качества молодого специалиста;

Отношение молодого специалиста к проведению занятий, коллективу МДОУ, воспитанникам и их родителям;

Его увлечения, наклонности, круг досугового общения.

4.3. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, мероприятий.

4.4. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.5. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения непосредственно-образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

4.6. Развивать положительные качества молодого специалиста, в т.ч. личным примером, корректировать его поведение в МДОУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.7. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

**5.** **Права** **наставника**

5.1. Подключать с согласия заведующего МБДОУ (заместителя заведующего), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

5.2. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

**6.** **Обязанности** **молодого** **специалиста**

6.1. Изучать Федеральный Закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы МДОУ и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки. 6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства,

овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним

6.5. Повышать свой образовательный и культурный уровень.

6.6. Периодически отчитываться по своей работе перед наставником.

**7.** **Права** **молодого** **специалиста**

7.1. Вносить на рассмотрение администрации МДОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанными с педагогической деятельностью.

7.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

7.6. Защищать свои интересы самостоятельно или через представителя, в т.ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушение норм профессиональной этики.

7.7. Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

**8.** **Руководство** **работой** **наставника**

8.1. Организация работы наставника и контроль их деятельности возлагается на старшего воспитателя МДОУ.

8.2. Старший воспитатель МДОУ обязан:

Представить назначенного молодого специалиста педагогам МДОУ, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

Создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;

Посетить отдельные занятия и мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;

Организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

Изучить, обобщить и распространить положительный опыт наставничества в МДОУ;

Определить меры поощрения наставников;

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несет старший воспитатель, заведующий МДОУ.

**9.** **Документы,** **регламентирующие** **наставничество**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

Настоящее положение

Приказ заведующего МДОУ об организации наставничества.

9.2. По окончании срока наставничества молодой специалист в течении 10 дней должен сдать старшему воспитателю МДОУ следующие документы:

Отчет молодого специалиста о проделанной работе;

План профессионального становления с оценкой наставником проделанной работы и отзывом с предложениями по дальнейшей работе молодого специалист

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 7***

***к коллективному договору***

|  |  |
| --- | --- |
| Рассмотрено  на общем собрании коллектива  № \_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_2020 г.  МДОУ «Детский сад №1»  общеразвивающего вида  \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Шевцова И.А. | Утверждаю: \_\_\_\_\_\_\_\_  Заведующий  МДОУ «Детский сад №1»  общеразвивающего вида  Сверчкова Е.Ю. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о Молодёжном совете первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида**

  1. Общие положения, порядок формирования Молодежного совета

1.1. Молодёжный совет первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида (далее - Молодежный совет) создан по решению молодёжной комиссии первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида

(далее – Молодёжная комиссия), является постоянно действующим выборным органом.

1.2. Совет формируется из числа членов профсоюза ППО МДОУ «Детский сад №1» утверждается заведующим МДОУ и председателем ПК.

1.3. Молодежный совет в своей деятельности руководствуется действующим законодательством РФ, нормативными документами о государственной поддержке и гарантиях для молодежи, областными законодательными актами, Концепцией молодежной политики ФНПР, Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ, решениями выборных органов Профсоюза, Положением о Молодёжной комиссии и настоящим Положением.

1.4. Совет координирует и проводит работу среди молодых работников в возрасте до 35 лет в учреждении, где действует организация Профсоюза, в целях привлечения молодежи к активному участию в решении социальных вопросов, работе в профсоюзных организациях, создания благоприятных условий для быстрой адаптации и закрепления молодых специалистов в образовательных учреждениях, для повышения образовательного уровня, профессионального и карьерного роста молодых кадров, улучшения условий и охраны труда, организации отдыха, привлечения к занятиям физической культурой, спортом и туризмом, организации условий обучения.

2. Основные цели и задачи Совета

2.1. Цели Совета: координация деятельности первичной профсоюзной организации, их Совета, комиссии молодых работников по защите социально-экономических и трудовых прав, общественно-политических инициатив и интересов молодёжи; содействие профессиональному становлению молодых педагогов, студенческой молодёжи; вовлечение молодёжи в активную профсоюзную и другую общественную работу.

2.2. Основными задачами Совета являются: координация деятельности, изучение, обобщение и распространение опыта работы первичной профсоюзной организаций, Молодёжного совета по защите прав и интересов молодых работников; привлечение внимания органов государственной власти и местного самоуправления к проблемам молодёжи; содействие в создании условий для привлечения и закрепления молодых кадров в образовательной организации; оказание помощи молодым педагогам в их самореализации в профессиональной и общественной деятельности;

обеспечение представительства молодёжи в составе руководящих выборных органов первичной профсоюзной организаций; содействие активизации работы профсоюзной организации отрасли по обучению и подготовке профсоюзных кадров и актива из числа молодёжи; формирование у молодёжи положительного имиджа профсоюзного активиста, Профсоюза, как организации, способной защитить интересы молодых работников.

3. Основные направления деятельности Совета

3.1. Выявление наиболее важных проблем молодых работников, и содействие их решению.

3.2. Взаимодействие с Молодёжным Советом Белгородского областного объединения организаций профсоюзов, другими молодёжными общественными объединениями, социальными партнёрами, органами государственной власти, местного самоуправления в области разработки инициатив, направленных на защиту трудовых прав и социальных гарантий молодёжи отрасли, студентов, закрепление молодых кадров на рабочих местах, особенно в сельской местности.

3.3. Разработка предложений по совершенствованию региональной и муниципальной нормативно-правовой базы системы образования области в интересах молодёжи, специальных разделов и пунктов коллективных договоров и соглашений, улучшающих их социально-экономическое положение.

3.4. Участие в деятельности руководящих выборных профсоюзных органов, их комиссий, в том числе по вопросам, затрагивающим интересы молодёжи отрасли.

3.5. Изучение, обобщение и распространение опыта работы профсоюзных организаций, молодёжных Советов совместно с органами власти и работодателями по защите прав и интересов молодых работников, и другим направлениям деятельности.

3.6. Совершенствование информационной работы по формированию позитивного имиджа профсоюза, проведение смотров, конкурсов и других мероприятий, направленных на формирование положительного имиджа Профсоюза, повышение мотивации профсоюзного членства, поддержку талантливой молодежи, организацию досуга и отдыха молодёжи.

3.7. Организация учёбы молодых профсоюзных кадров и актива, выездной школы профсоюзного актива, проведение форумов, конференций, семинаров, «круглых столов» по проблемам молодых работников.

3.8. Правовое просвещение молодых работников.

4. Организация работы Совета

4.1. Заседания Молодежного совета проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год и считаются правомочными, если на них присутствуют не менее двух третей от общего числа членов совета. Решения принимаются большинством голосов.

4.2. Деятельностью Молодежного совета руководит председатель, а в его отсутствие - заместители председателя, которые избираются на заседании совета: заместитель по работе с молодыми работниками. Для ведения делопроизводства и ведения протоколов заседаний из числа членов совета на его заседании избирается секретарь.

4.3. Молодежный совет работает в соответствии с планами, утверждаемыми на его заседаниях.

4.4. В целях оперативного рассмотрения неотложных вопросов Молодежный совет может принимать решения путём опроса его членов, в том числе при помощи сети Internet, с последующей информацией на очередном заседании.

4.5. Молодежный совет разрабатывает и принимает рекомендации по основным направлениям своей деятельности для использования в работе, вырабатывает предложения по решению молодёжных проблем отрасли и выносит их на рассмотрение коллегиальных органов Профсоюза.

4.6. Молодежный совет в соответствии с целями и задачами может формировать рабочие группы, комиссии с привлечением профсоюзного актива, экспертов и специалистов.

5. Права и обязанности членов Молодежного совета

5.1. Члены Молодежного совета имеют право:

получать всю необходимую информацию о работе первичной профсоюзной организаций по проблемам, затрагивающим интересы молодых педагогов;

вносить на рассмотрение выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации вопросы и предложения по решению проблем молодёжи отрасли.

5.2. Члены Молодежного совета обязаны:

присутствовать на заседаниях совета;

направлять и контролировать деятельность Совета молодых работников (комиссий) первичной профсоюзной организации, представителями которой они являются, информировать об их деятельности членов Совета и наоборот;

выполнять решения Молодежного совета.

Полномочия члена Молодежного совета могут быть прекращены в случаях:

- достижения 36-летнего возраста;

- отзыва делегировавшей его организации;

- неоднократного неисполнения решений Молодежного совета и выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации;

- отсутствия в течение года на заседаниях Молодежного совета без уважительных причин.

5.3. Председатель Молодежного совета (а в его отсутствие - заместители): обеспечивает и контролирует работу совета;

представляет Молодежный совет на заседаниях выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, в общественных организациях, собирает и проводит заседания Молодежного совета;

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение (а также изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение) вступает в силу с момента его утверждения первичной профсоюзной организации МДОУ «Детский сад №1» общеразвивающего вида

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 8***

***к коллективному договору***

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

«детский сад №1» общеразвивающего вида

**Протокол**

**общего собрания трудового коллектива**

«15» декабря 2023 год № 34

Присутствовали: 30 человек.

**Повестка дня:**

1. Обсуждение повестки дня. Выступление секретаря собрания Коваленко Л.Н.
2. О принятии нового Коллективного договора МДОУ «Детский сад № 1» общеразвивающего вида на 2023 — 2026 гг. и приложений.
3. Выбор кандидатов на доску почета ДОУ по итогам 2022 - 2023 учебного года. Выступление заведующего.

**1.Слушали:** Секретаря собрания Коваленко Л.Н., она познакомила присутствующих с повесткой дня и предложила принять ее открытым голосованием.

**Выступили:**

* Мозговая Г.А. – воспитатель, с предложением принять повестку дня без изменения.

«За» - 30 человек

«Против» - нет

«Воздержались» - нет

**Решили:** Повестку дня принять без изменения.

**2. Слушали:** Шевцову И.А.,педагога-психолога, председателя ПК, она довела до сведения коллектива, что Коллективный договор Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» общеразвивающего вида на период с «16» декабря 2020 года по «15» декабря 2023 года, прекращает свое действие и в связи с этим необходимо познакомить работников с новым проектом Коллективного договора МДОУ «Детский сад № 1» общеразвивающего вида на 2023 — 2026 гг. и приложениями к нему.

Ирина Анатольевна, подробно зачитав текст, вынесла на рассмотрение коллектива:

- Коллективный договор на 2023-2026 г.г.

- Правила внутреннего трудового распорядка

- Положение об оплате труда

- Соглашение по охране труда

- Перечень профессий нуждающихся в обеспечении специальной одеждой

- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

- Положение о наставничестве

- Положение о молодежном совете

**Выступили:**

Тонкошкурова Е.И. - воспитатель. Елена Ивановна выразила одобрительное согласие к тексту Коллективного договора от имени педагогического коллектива;

Малик М.А. – младший воспитатель была представлена, как представитель коллектива обслуживающего персонала, выразила свое мнение и мнение своих коллег, высказав согласие с текстом Коллективного договора, а также с документами, которые зачитала Председатель первичной профсоюзной организации.

Абитава А.А. – воспитатель, предложила голосовать открытым голосованием за заключение Коллективного договора Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» общеразвивающего вида на период с «15» декабря 2023 года по «14» декабря 2026 года.

**Голосовали:**

«За» - 30 человек

«Против» - нет

«Воздержались» - нет

**Решили:** Заключить Коллективный договор Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» общеразвивающего вида на период с «15» декабря 2023 года по «14» декабря 2026 года.

**3.Слушали:**

Заведующего ДОУ Сверчкову Е.Ю., выступившую по вопросу выбора кандидатов на доску почета ДОУ по итогам 2022 - 2023 учебного года. Она зачитала кандидатуры вынесенные на голосование: Коваленко Л.Н. воспитатель, Мартынова О.В. воспитатель, Болотина Е.И. учитель-логопед, Гарбузова С.И. младший воспитатель, Неижмакова Т.В. завхоз, Пономарева Т.Г. машинист по стирке белья. В бланках для голосования необходимо выбрать 4 человека.

**Выступили:**

* Кальницкая В.В. – медсестра, она говорила о правильном выборе кандидатов, так как все они являются активными и ответственными членами коллектива.
* Шевцова И.А. – педагог-психолог, председатель ПК отметила, что все кандидаты достойны быть избранны на доску почета ДОУ, и за прошедший учебный год у них отсутствуют какие-либо замечания.
* **Голосовали:**

«За» - 30 человек

«Против»- нет

«Воздержались»- нет

Итогами голосования коллектива ДОУ были следующие результаты:

Коваленко Л.Н. воспитатель - 12 голоса

Болотина Е.И. учитель-логопед - 21 голоса

Мартынова О.В. воспитатель – 11 голосов

Пономарева Т.Г. машинист по стирке белья - 11 голосов

Гарбузова С.И. младший воспитатель – 19 голосов

Неижмакова Т.В. завхоз – 16 голосов

**Решили:** кандидатами на доску почета ДОУ по итогам 2022- 2023 учебного года были выбраны:

Коваленко Л.Н. воспитатель

Болотина Е.И. учитель-логопед

Гарбузова С.И. младший воспитатель

Неижмакова Т.В. завхоз

Председатель собрания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Сверчкова Е.Ю.

Секретарь Коваленко Л.Н.