

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
"ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА — ДЕТСКИЙ САД №103"
города Курска
305016, г. Курск, ул. Большевиков, 93 Телефон (4712) 52-97-31,

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений в
муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Центр развития ребенка - детский сад №103»
на 2021-2024 годы

От работодателя:

Заведующий муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребенка -
детский сад №103»

_____ И.В. Гладких
(подпись)

«11» января 2021 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников народного
образования и науки

_____ Т.И. Чаплыгина
(подпись)

«11» января 2021 г.

Подписан сторонами

«11» января 2021 г.

г. Курск

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103». и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» Гладких Ирины Валерьевны (далее – Работодатель);

- работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Чаплыгиной Татьяны Ивановны (далее – профсоюзный комитет).

1.3. Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета выступает в качестве полномочного представителя работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» при разработке и заключении коллективного договора, ведения переговоров в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штатов и численности работающих), социальных гарантий, аттестации педагогических работников, охраны труда и других форм социальной поддержки.

1.4. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы;

Закон Курской области от 2 октября 2012 г. № 97-ЗКО «О социальном партнерстве в Курской области»;

Закон Курской области от 09 декабря 2013 г. № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области»;

соглашение между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией - объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2019-2021 годы;

региональное отраслевое соглашение между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2019 – 2021 годы;

территориальное отраслевое соглашение по регулированию социально – трудовых отношений в системе образования города Курска на 2020 – 2023 годы;

иные нормативные акты регулирования социально-трудовых отношений.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103»), в том числе оплаты труда, занятости, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, а также дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. При смене формы собственности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора в течение 7 дней после его подписания, а также разъяснить его условия работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103, в том числе условия его изменения.

1.11. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103 в сети Интернет (сад103.рф), информационном стенде МБДОУ № 103.

1.12. 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.

1.13. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься совместным решением представителями сторон в установленном статьей 44 ТК РФ порядке.

1.14. Положения настоящего коллективного договора, а также вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством по сравнению с положениями ранее действующих коллективных договоров в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работодатель способствует созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, а также предусматривает дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников с учетом своих финансовых возможностей.

1.15. Пункты коллективного договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

1.16. В целях развития социального партнерства стороны признают необходимость и важность функционирования на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров и заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над ходом выполнения коллективного договора. Срок полномочий комиссии - весь период действия коллективного договора.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия в управлении организацией непосредственно работников и через профсоюзный комитет:

- учет мотивированного мнения (или согласование) профсоюзного комитета в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ случаях, Законами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права - проведение профсоюзным комитетом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», его планов социально-экономического развития, внесение предложений по его совершенствованию;

- участие в подготовке и заключении коллективного договора;

- участие в составе коллегиальных органов управления образовательной организацией (ч. 3 ст. 16 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

1.18. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету полную, достоверную и своевременную информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы,

размерах средней заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию, затрагивающую интересы работников.

1.19. Стороны обеспечивают право работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 86-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006г. №152-ФЗ «О персональных данных», создают условия и принимают меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также их уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий в соответствии с Положением о защите персональных данных работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

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

1.21. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 2024 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, 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.

2.1.2. Привлечение работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» 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.

2.1.3. Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08 2010г. № 761-н, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования

к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности; учитывает профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.1.4. В соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 9 ноября 2018 года № 196, организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе привлекать к реализации дополнительных общеобразовательных программ лиц, получающих высшее или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» в случае рекомендации аттестационной комиссии и соблюдения требований, предусмотренных квалификационными справочниками (п. 9 раздела «Общие положения» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 №761-н). «Лица, не имеющие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации (ст.84 ТК РФ), специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть приняты на работу с испытательным сроком, по истечении которого аттестационная комиссия образовательной организации дает рекомендацию Работодателю о возможности назначения работника в порядке исключения на соответствующую должность так же, как и лиц, имеющих специальную подготовку и стаж работы».

2.1.5. Работодатель, помимо оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, не устанавливает испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую и высшую квалификационную категорию.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, под роспись, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Форма трудового договора утверждается Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.2.3. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

2.2.4. Заключать срочный трудовой договор в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или по соглашению сторон с категориями работников, указанных в ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Не допускать заключение гражданско-правовых договоров в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103», фактически регулирующих трудовые отношения. В случае обращения физического лица, работающего в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103», на условиях гражданско-правового договора к руководителю с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

2.2.6. Конкретизировать в трудовом договоре (дополнительном соглашении) с работником, его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда (ст. 57 ТК РФ), как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.), а также размер выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с установленными в организации показателями и критериями эффективности и результативности работы.

2.2.7. Издавать приказ (распоряжение) о приеме на работу после заключения трудового договора, который объявляется работнику под роспись в течение трёх дней со дня фактического начала работы. Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению Работодателя считается заключением трудового договора.

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

(высшая) квалификационная категория.

2.2.9. Уведомлять работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74 ТК РФ).

2.2.10. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и Работодателем трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.2.11. Осуществлять прекращение трудового договора с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.2.12. Расторгать трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по инициативе работника п.3 ч.1 ст.77 ТК РФ в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

2.2.13. Информировать выборный профсоюзный орган о намерении расторгнуть трудовой договор с работником – членом профсоюза до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня.

2.2.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», ее реорганизации с участием профсоюзного комитета.

2.2.15. Не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест, нарушений правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103». Проведение данных мероприятий начинать в конце учебного года.

2.2.16. Сообщать профсоюзному комитету информацию в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовом единовременном высвобождении работников (критерием массового высвобождения работников является увольнение от 5 и более человек одновременно в течение 90 календарных дней) не позднее, чем за три месяца, уведомить об этом профсоюзный комитет, службу занятости. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых

должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.2.17. Не допускать расторжения трудовых отношений:

- с работниками, впервые поступившими на работу по полученной специальности, в связи с сокращением численности или штата муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», в течение трех лет;

- с заместителями и главными бухгалтерами (если они являются членами профсоюза) при передаче штата муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» из муниципальной собственности в государственную и, наоборот, без учета мнения профсоюзного комитета.

2.3. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.4. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3 лет;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение первых трех лет работы;
- совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, на основании ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобождённый от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2 лет и др.

2.5. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п. 2, 8, 9, 10 или п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом Работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы);

2.6. В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).

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

2.8. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя производится только по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) Работодатель производит выплату среднемесячной заработной платы в течение 3-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте от 3 до 14 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет.

2.11. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103» законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- представлять в установленные сроки свое согласование при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, в том числе в комиссии по трудовым спорам, в суде.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны договорились:

3.1. Режим работы муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников в зависимости от должности с учетом особенностей их труда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, принятыми в соответствии с ТК РФ, приказами Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности) и иными нормативными правовыми актами МБОУ № 103.

3.1.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются заведующим муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.2. Для заведующего, заместителей заведующего, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы педагог дополнительного образования – 18 часов в неделю; учитель-логопед – 20 часов в неделю, музыкальный руководитель – 24 часа в неделю ; воспитатель, осуществляющий обучение, воспитание, присмотр и уход за

обучающимися с ограниченными возможностями здоровья – 25 часов в неделю , инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю ; старший воспитатель – 30 часов в неделю; воспитатель, осуществляющий образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования – 36 часов в неделю; в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и др.), присутствие на которых для работников обязательно.

В зависимости от должности и 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.

Рабочее время педагогических работников в период организации образовательной деятельности определяется учебным планом, календарным учебным графиком, расписанием образовательной деятельности и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях:

- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

3.5. Продолжительность рабочей недели – пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» и трудовыми договорами .

3.6. Режим рабочего времени воспитателей в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103» с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), определяется с учетом выполнения каждым из них педагогической работы в течение 36 часов в неделю, что регулируется правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

3.7. Одновременная ежедневная работа двух воспитателей составляет 2 часа 24 минуты, в течение этого времени допускается выполнение одним из воспитателей работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, замены отсутствующих

воспитателей по болезни и другим причинам, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка организации и иными локальными актами муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103»

3.8. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

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

3.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

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

3.10. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536.

3.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с его письменного согласия по распоряжению Работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 153 ТК РФ) и оплатой труда не менее, чем в двойном размере, или предоставлением другого дня отдыха.

3.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В случаях, когда невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.13. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.14. С целью сохранения кадрового потенциала педагогических работников, Работодатель может использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и Работодателем, по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), работника, проходящего обучение в организации в период действия ученического договора, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, находящегося в отпуске по уходу за ребенком. *(Условия работы в режиме неполного рабочего времени определяются правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и дополнительными соглашениями).*

3.15. Вопрос присутствия или отсутствия работников на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается заведующим муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42, 56 дней, установленный Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.17. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работника. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Разделение, предоставление отпуска по частям, его перенос полностью или частично, а также отзыв из отпуска допускается по приказу (распоряжению) Работодателя только с письменного согласия работника и выборного профсоюзного органа.

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103», за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

3.20. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

3.22. По письменному заявлению работника при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение Работодатель осуществляет перенос части ежегодного оплачиваемого отпуска на период санаторно-курортного лечения с учетом времени в пути.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

3.24. В соответствии со ст. 4.40 Соглашения между Администрацией Курской области, Союзом «Федерация организаций профсоюзов Курской области» и Ассоциацией - объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области» на 2019-2021 годы матерям и отцам, в семьях которых двое и более детей в возрасте до 14 лет, отпуск предоставляется в любое время по их желанию.

3.25. Согласно ст.23 Федерального закона РФ от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

3.26. Исчисление продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска.

3.27. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, составляющий не менее 3 дней. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется правилами внутреннего трудового распорядка, а также локальным нормативным актом МБДОУ № 103, в соответствии со статьей 119 ТК РФ с учетом мотивированного мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

Учет рабочего времени сверх установленной законодательством нормы часов производится Работодателем.

3.28. Работодатель обязуется обеспечить работникам:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

- освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка по письменному заявлению при прохождении диспансеризации. Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста получают аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации определяется по соглашению сторон;

- отпуск сроком до 1 года педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 (далее - Порядок предоставления длительного отпуска). Конкретная продолжительность длительного отпуска, условия и правила, связанные с очередностью его предоставления, разделения его на части, продления на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, оплаты за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности; условия присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставления длительного отпуска, работающим по совместительству, определяются в локальном нормативном акте МБДОУ № 103.

3.29. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска сроком до 1 года работнику может неблагоприятно отразиться на деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

3.30. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый и (или) отпуск без сохранения заработной платы по семейным и другим обстоятельствам с учетом производственных и финансовых возможностей организации *(за счет имеющихся внебюджетных средств)* в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 3 календарных дней;
- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – до 3 календарных дней;
- бракосочетания работника – до 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 3 календарных дней;
- председателю профсоюзного комитета – до 6 календарных дней;
- проводы детей в армию - 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

3.31. Одному из родителей, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по письменному заявлению предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время, а также четыре дополнительных выходных дня в месяц (не за счет свободного или методического дня работника), оплачиваемых в размере среднего заработка Фондом социального страхования в установленном порядке. Данная льгота распространяется на всех работников организации, в том числе и на совместителей. Оплата замещения этого работника осуществляется в установленном законодательством порядке.

3.32. Женщинам с детьми до 14 лет предоставляется преимущественное право на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время.

3.33. По желанию работника ему предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней:

- имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- случае тяжелого заболевания близкого родственника;
- 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;
- работникам, осуществляющим уход:
- за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше;
- за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста.

3.34. Профсоюзный комитет обязуется:

3.34.1. 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.

3.34.2. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.34.3. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.34.4. Своевременно инициировать внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» в соответствии с законодательством РФ по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Разрабатывать Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103»

4.1.2. Осуществлять оплату труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» в соответствии с Положением об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», разработанного с учётом содержания Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного постановлением Администрации города Курска от 20.04.2010 № 1276 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» и прочих муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска» (с изменениями и дополнениями), настоящим коллективным договором, другими нормативными правовыми актами Администрации города Курска с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 - 2023 годы.

4.2. Включать в заработную плату в соответствии с Положением об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» ставки заработной платы и должностные оклады (оклады) с соблюдением единого порядка установления

размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп (далее – ПКГ) образовательных организаций на всей территории области, в том числе категорий работников отрасли, не поименованных в Указах Президента РФ, повышающие коэффициенты к окладам, в том числе персональные; выплаты за выполнение работ, связанных с воспитательно - образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника; выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (компенсационные выплаты); выплаты стимулирующего характера; другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами МБДОУ № 103.

4.3. Согласовывать с профсоюзным комитетом изменения и дополнения в Положение об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» и иные локальные акты организации, связанные с оплатой труда, и не ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

4.4. Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда, в том числе перераспределения средств, предназначенных на оплату труда с тем, чтобы на установление гарантированных базовых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда организации, регулированию выплат, входящих в фонд оплаты труда, в том числе по административно-управленческому и младшему обслуживающему персоналу.

4.5. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.6. Из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты, определять объем средств на выплаты стимулирующего характера:

4.7. В целях недопущения социальной напряженности Работодатель информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат,

должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе всех категорий работников.

4.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель.

4.9. Работодатель с участием выборного профсоюзного органа предусматривает в Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- равной оплаты за труд равной ценности, недопущения дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103»;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в

неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с показателями эффективности и результативности работы, в том числе размеров премий, на основе соответствующего «Положения о стимулирующих выплатах сотрудникам МБДОУ № 103», определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

4.10. Месячная оплата труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

4.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме на счет кредитной организации, указанной в заявлении работника.

Днями выплаты заработной платы являются:

- 26 - выплата заработной платы за первую половину месяца (аванс);
- 11 выплата заработной платы за вторую половину месяца.

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 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 (по согласованию) профсоюзного комитета.

4.12. Работникам устанавливаются следующие выплаты:

а) компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, не входящими в прямые должностные обязанности работников.

б) стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- за государственные и ведомственные награды.

Перечень, размеры и условия установления и осуществления компенсационных и стимулирующих выплат определяются с учётом мнения (или по согласованию) профсоюзного комитета в Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103». Положении о стимулировании труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», установленных согласно Приложению № 8 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденному постановлением Администрации города Курска от 20.04.2010 № 1276 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» и прочих муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска» (с изменениями и дополнениями), другим нормативным правовым актам Администрации города Курска, критериям оценки эффективности работы, настоящему коллективному договору с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 - 2023 годы.

4.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.14. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.15. Работодатель обязуется:

- обеспечить занятость работников в периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниями и производить оплату труда педагогических работников из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса);

- устанавливать по соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работника и не учитывать в заработной плате работника при доведении её до минимальной зарплаты (МРОТ) доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы;

- устанавливать доплату педагогическим работникам, работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление на подгруппы), размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- устанавливать стимулирующие выплаты за превышение нормативной наполняемости групп согласно СанПин. Размер таких выплат определяется Положением об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», Положением о стимулирующих выплатах муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», локальными нормативными актами муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» и закрепляется в трудовом договоре с работником;

- производить доплату педагогическим работникам, работающим одновременно в двух группах, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на условиях внутреннего совместительства;

- устанавливать стимулирующие выплаты при оценке качества труда работников дошкольных образовательных организаций в соответствии с Положением об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» за реализацию здоровьесберегающих технологий и стабильность посещаемости воспитанниками дошкольной организации не менее 60% от списочного состава в размере 12% ;

- производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) могут устанавливаться локальным нормативным актом,

принимаемым по согласованию с первичной профсоюзной организацией, трудовым договором;

- устанавливать должностной оклад (ставку) педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим государственные награды и почётные звания Российской Федерации и Курской области, в размерах, определенных правовыми актами Российской Федерации и Курской области;

- устанавливать ежемесячную стимулирующую выплату в размере 20% должностного оклада (ставки) педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим ведомственные награды Российской Федерации, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки, значки и другие) и работающим в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103», за счет утвержденных средств на оплату труда. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований;

- производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по письменному заявлению работника переносится до дня, следующего после выплаты отпускных (ст. 136 ТК РФ), либо на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ);

- производить оплату дополнительных отпусков, предоставляемых в соответствии с трудовым законодательством работникам с ненормированным рабочим днем, в пределах фонда оплаты труда.

4.16. При определении оплаты труда педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» учитывается установленная квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, а также при условии совпадения должностных обязанностей, профилей работ (деятельности) согласно «Перечню должностей, по которым рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по одной из следующих должностей»

4.17. Работодатель сохраняет педагогическим работникам размеры ставок заработной платы (окладов), должностных окладов с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия по заявлениям Работодателю:

а) работникам, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, до достижения пенсионного возраста;

б) работникам, у которых в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или в течение 1 года после выхода из соответствующего отпуска истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации и её прохождения, сроком не более чем один год после выхода из указанного отпуска или окончания срока действия квалификационной категории;

в) после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

г) сроком на 1 год в следующих случаях:

- при возвращении работника к педагогической деятельности;
- имеющим почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
- имеющим ученую степень по профилю деятельности;
- победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства;
- в связи с длительной нетрудоспособностью, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнения по сокращению штатов;
- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;
- исполнения на освобожденной основе полномочий председателя первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа.

4.18. Численность работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» определяется работодателем в зависимости от вида образовательной организации, режима ее работы, количества обучающихся (воспитанников), количества групп (классов), нормы времени и объема убираемой площади (для обслуживающего персонала).

4.19. Согласно Положению об оплате труда работников МБДОУ № 103 и с учетом содержания Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного постановлением Администрации города Курска от 20.04.2010 № 1276 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» и прочих муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска» (с изменениями и дополнениями), Закону Курской области от 09.12.2013 № 121-ЗКО «Об образовании в Курской области» и другим нормативным правовым актам Администрации города Курска, работникам образовательных организаций и иных организаций системы образования, за исключением работающих по совместительству, финансируемых из областного и муниципальных бюджетов, предоставляются:

- единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости, в том числе досрочно в связи с осуществлением педагогической деятельности (при наличии стажа работы в данном муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103» не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы;

- оплачиваемый отпуск на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертацией; защитившим кандидатскую или докторскую диссертацию после присвоения учёной степени кандидата, доктора наук производится разовая выплата в размере 3-х должностных окладов (ставок).

4.20. В целях осуществления мер социальной поддержки молодым специалистам, к которым относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования в возрасте до тридцати пяти лет, впервые поступившие на работу, устанавливаются следующие выплаты:

повышающий коэффициент в размере 1,4 к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы - выпускникам, окончившим с отличием профессиональные образовательные организации и (или) образовательные организации высшего образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка - детский сад № 103»;

повышающий коэффициент в размере 1,3 к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы - выпускникам, окончившим профессиональные образовательные организации и (или) образовательные организации высшего образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) в течение первых трех лет работы - выпускникам, окончившим профессиональные образовательные организации и (или) образовательные организации высшего образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка - детский сад № 103», образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4.21. Заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХР, бухгалтеру устанавливается персональная надбавка к должностному окладу по условиям работы до 90%, в пределах фонда заработной платы, не освобожденному председателю профкома МБДОУ № 103 и секретарю психолого-медико-педагогического консилиума в размере 30% от должностного оклада.

4.22. С целью закрепления молодых педагогов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103», развития творческой и социальной активности молодежи, содействия повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту, обеспечения их правовой и социальной защищенности за молодыми специалистами в первые 3 года их работы закрепляется наставник. Для наставников устанавливается стимулирующая выплата за эффективную

организацию наставничества в размере 30 % за счет утвержденных средств на оплату труда работников. (Учитывается критерий для оценивания работы наставников – «Эффективная организация наставничества»).

4.23. В соответствии с частью 4 статьи 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

4.24. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст.187 ТК РФ).

4.25. При направлении работников в служебные командировки устанавливается норма суточных за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с законодательством в пределах имеющихся средств, выделенных на эти цели.

4.26. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка - детский сад № 103» полностью распоряжается фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть направлены, в том числе, на увеличение размера выплат стимулирующего характера, что должно отражаться в локальных нормативных актах организации.

4.27. Работа младших воспитателей, уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается расширением зоны обслуживания и оформляется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.28. Оплата труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103»), оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

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

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

4.31. Стороны признают, что Работодатель не имеет права обязать работника выполнять работу, обусловленную договором, если он не выполняет свою основную обязанность перед работником - своевременно и полностью оплачивать его труд (ст.136 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты заработной платы. Работодатель обязан дни приостановки работы оплатить с уплатой 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 (ст.142, 236 ТК РФ). В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

4.32. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения Работодателем условий соглашений, коллективного договора в соответствии со ст.414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном объёме за весь период забастовки.

V. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

5.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года, что отражается в трудовом договоре между работником и Работодателем или дополнительном соглашении к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации (ст.187 ТК РФ).

5.2.2. Включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

а) испытывающих затруднения в связи с техническим переоснащением и развитием организаций, с недостаточностью компетенций в области современных технологий онлайн-обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования, использования инклюзивных технологий;

б) предпенсионного возраста;

в) женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

5.2.3. Создавать условия для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки. Соблюдать гарантии и

компенсации работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.3. Аттестация педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103» проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

5.4. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности создается комиссия, в состав которой в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета, если аттестуемый является членом профсоюза.

5.5. Учитывая, что заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» является представителем работодателя, принимает распорядительные акты о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, стороны договорились, что заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» не входит в состав аттестационной комиссии.

5.6. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности, в соответствии с распорядительным актом работодателя. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» с участием педагогического работника.

5.7. Необходимость и сроки проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности определяются Работодателем.

5.8. Данному виду аттестации не подлежат:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) педагогические работники, отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием;

ж) молодые специалисты в течение срока действия статуса молодого специалиста.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

5.9. При аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности Работодатель:

- знакомит педагогических работников с принятыми, по согласованию с профсоюзным комитетом, распорядительными актами о создании и составе аттестационной комиссии, а также о проведении аттестации, списком работников организации, подлежащих аттестации, графиком проведения аттестации, под роспись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику;

- осуществляет подготовку представления с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета;

5.10. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации Работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ). Если такой перевод невозможен, трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

5.11. Стороны договорились оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, а также их наставникам при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории, в разработке «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

5.12. Работодатель обязуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца, создавать ему условия для прохождения аттестации;

- учитывать квалификационную категорию, присвоенную педагогическому работнику, в течение срока её действия:

- а) при переходе педагогического работника из другой образовательной организации, в том числе расположенной в другом субъекте Российской Федерации;

- б) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- в) при переходе на работу из негосударственной образовательной

организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

5.13. С целью обеспечения права на льготную процедуру аттестации на квалификационную категорию педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших ежегодно в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, работодатель по заявлению работника, представляет ходатайство педагогического совета муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», согласованное с профсоюзным комитетом, в аттестационную комиссию муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», для признания результатов его практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 36, 37 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

- имеющим государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель" и др.;
- имеющим отраслевые награды;
- имеющим другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, награды иных ведомств при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- подтверждающим ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;
- победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

Стороны договорились:

6.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам 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. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. 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.

6.2.2. Оказывать работникам материальную помощь в случаях, предусмотренных Положением об оказании материальной помощи МБДОУ № 103.

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

6.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся пайщиками кредитного потребительского кооператива «Образование», бесплатное перечисление с расчётного счёта муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» (из заработной платы работника) на расчётный счёт кооператива паевых взносов и денежных перечислений в соответствии с условиями займа работника.

6.2.5. Ходатайствовать перед Администрацией города Курска о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.6. Обеспечивать в пределах своей компетенции право работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», признанных в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, на возмещение процентов по кредитам и займам, полученным в российских кредитных организациях или иных организациях, имеющих право выдавать гражданам кредиты (займы) на приобретение или строительство жилья, в соответствии с постановлением Администрации города Курска от 21.04.2011 № 1054 «Об утверждении Порядка возмещения из бюджета города Курска затрат работникам образовательных учреждений города Курска, признанным в установленном порядке нуждающимися в получении жилья или улучшении жилищных условий, на уплату процентов по кредитам и займам, полученным в российских кредитных организациях или иных организациях, имеющих право выдавать гражданам кредиты (займы) на приобретение или строительство жилья» (с изменениями и дополнениями).

6.2.7. Предоставлять молодежи и их наставникам льготы и гарантии в соответствии с положениями раздела VII настоящего коллективного договора.

6.2.8. Устанавливать надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) в течение года (в течение следующего учебного года (с 1 сентября по 31 августа) в пределах фонда оплаты труда) педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» за призовые места на международных, республиканских, региональных и городских профессиональных смотрах и конкурсах в соответствии с положениями о данных конкурсах в следующих размерах:

- 50% (от должностного оклада или тарифной ставки) - участнику, занявшему I место;

- 40% (от должностного оклада или тарифной ставки) - участнику, занявшему II место;

- 30% (от должностного оклада или тарифной ставки) - участнику, занявшему III место.

(в соответствии с Положением об оплате труда МБДОУ № 103).

6.3. Работникам, получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение Работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые, в соответствии с ученическим договором с Работодателем, который утверждается учредителем.

6.4. Работники сферы образования, признанные в установленном порядке беженцами согласно Федерального закона от 19.02.1993 № 4528-1 «О беженцах» (с изменениями и дополнениями), имеют право на социальные льготы, гарантии и меры социальной поддержки наравне с гражданами Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Курской области (ст. 8 Закона).

6.5. Стороны проводят совместную работу по разъяснению работникам пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения, в том числе используя методическую поддержку Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

6.6. Профсоюзный комитет берет на себя обязательства из средств профсоюзного бюджета:

- организовывать на льготных условиях оздоровление членов профсоюза и членов их семей, работу по пропаганде здорового образа жизни, профилактике синдрома профессионального выгорания, оказание поддержки проведения массовых физкультурно-оздоровительных, спортивных и туристских мероприятий и т.д.;

- вручать премии и подарки членам Профсоюза к праздникам и юбилейным датам;

- оказывать материальную помощь на лечение и операции, в связи с бракосочетанием, рождением детей, стихийными бедствиями, несчастными случаями в семьях, в трудных жизненных ситуациях в соответствии с Положением об оказании материальной помощи сотрудникам МБДОУ № 103

VII. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И ИХ НАСТАВНИКОВ

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Проводить совместную работу по:

- повышению престижа и статуса педагогического работника в обществе;
- закреплению молодых педагогов в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103»;

- содействию повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

- развитию творческой и социальной активности молодежи;

- обеспечению их правовой и социальной защищенности.

7.1.2. Обеспечить выполнение положений Территориального отраслевого Соглашения по регулированию социально – трудовых отношений в системе образования города Курска на 2020 – 2023 годы о статусе молодого специалиста сферы образования города Курска, возникающего в течение года с момента получения им диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) и действующего в течение трёх лет, начиная со дня трудоустройства.

7.1.3. К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования (далее – учебные заведения) в возрасте до тридцати пяти лет, соответствующие следующим требованиям:

- впервые получившие профессиональное или высшее образование, в том числе непедагогическое, но в этом случае при условии работы по педагогической специальности и соответствия профиля профессиональной деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе;

- приступившие к трудовой деятельности в муниципальной организации города Курска, осуществляющей образовательную деятельность, в течение 1 года со дня получения диплома о профессиональном или высшем образовании;

- работавшие в период обучения в образовательной организации и продолжившие там работать по специальности после получения диплома (документа) о профессиональном или высшем образовании, дающем право на педагогическую деятельность.

7.2. Работодатель сохраняет статус молодого специалиста при переходе работника в другую образовательную организацию или продлевает на срок до трёх лет в следующих случаях:

- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

- направления (поступления) в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;

- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- иных случаях, предусмотренных действующим законодательством и закрепленных соглашениями и коллективными договорами.

7.3. Работодатель в отношении молодых специалистов обязуется:

7.3.1. Предоставлять должность в соответствии с полученной специальностью и квалификацией при приеме на работу, не устанавливать испытательный срок, определять норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы.

7.3.2. Информировать молодого специалиста, прибывшего на работу в муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка - детский сад № 103», о возможности получении льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

7.3.3. Вводить в течение первых трех лет работы повышающие коэффициенты к ставке заработной платы (окладу) согласно Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» и п. 4.21 настоящего коллективного договора в целях осуществления мер социальной поддержки в соответствии со ст. 10 ЗКО «Об образовании в Курской области» и постановлением Администрации города Курска от 20.04.2010 № 1276 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» и прочих муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска» (с изменениями и дополнениями), выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

7.3.4. Закреплять приказом наставников за молодыми специалистами и предусматривать для них меры материального и морального стимулирования на условиях, определенных настоящим коллективным договором и Положением об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

7.3.5. Направлять молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития и социальной активности.

7.3.6. Не проводить аттестацию молодого специалиста на соответствие занимаемой должности в течение первых 3 лет работы.

7.3.7. Создавать условия для активного участия молодых специалистов в деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», поддерживать патриотическое, физическое воспитание молодежи, ведение ими здорового образа жизни.

7.3.8. Создавать условия и оказывать поддержку молодым педагогам для участия в профессиональном конкурсе «Педагогический дебют» на региональном и муниципальном уровнях.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Проводят посвящение и поздравления молодых педагогов.

7.4.2. Разрабатывают Положение о наставничестве муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

7.4.3. Обобщают опыт педагогов-наставников, создают работникам условия для участия в конкурсе «Педагогический дебют» в номинации «Педагог-наставник» на региональном и муниципальном уровнях.

7.5. Профсоюзный комитет:

7.5.1. Способствует созданию в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103» Молодежного совета (*от 3 и более работников до 35 лет в штате организации*) и привлекает его членов к разработке критериев оценки результатов деятельности педагогических работников и участию в комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

7.5.2. Обеспечивает представительство и защиту трудовых прав и интересов молодежи - членов Профсоюза;

7.5.3. Оказывает им необходимую помощь, в том числе материальную, за счет средств профсоюзного бюджета.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077, аналогичными муниципальными нормативными актами, локальными актами МБДОУ № 103.

8.2.2. Выделять средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в ежегодно заключаемом соглашении по охране труда.

8.2.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования

мероприятий по охране труда возможность возврата 20% сумм страховых взносов из Фонда социального страхования, в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.2.4. Создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации .

8.3. Работодатель обеспечивает:

- проведение обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке. Производит оплату обучения и проверки знаний по охране труда специалиста по охране труда, или лица, которому приказом вменено исполнение его обязанностей, уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета и членов комиссии по охране труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103». Обучение проводится не реже 1 раза в 3 года с сохранением среднего заработка обучаемых на период проведения обучения;

- проведение обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда не реже двух раз в год, стажировки на рабочих местах, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами;

- организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выдачу сертифицированной спецодежды и других СИЗ, смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

- предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами;

- разработку и утверждение инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и производит их согласование с профсоюзным комитетом.

- разработку и реализацию программ по улучшению условий и охраны труда, направленных на поддержание здоровья работников.

- организацию санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда.

8.4. Работодатель принимает меры для:

- оборудования санитарно-бытовых помещений для работников и в соответствии с требованиями охраны труда и производственной санитарии;

- предоставления помещения для отдыха и приема пищи работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр

развития ребенка - детский сад № 103»;

- организации и проведения физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», производственной гимнастики, лечебной физической культуры с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны данные занятия.

8.5. Работодатель обязуется:

8.5.1. Осуществлять обязательное страхование работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

8.5.2. Способствовать прохождению диспансеризации работниками для раннего выявления и профилактике заболеваний.

8.5.3. Создавать на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием охраны труда в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103», выполнения соглашения по охране труда и организовывать ее работу.

8.5.4. Оказывать содействие техническому, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.5.5. Предоставлять стимулирующие выплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза (старшим уполномоченным), членам комитета (комиссии) по охране труда и рабочее время не менее *10 часов в месяц* (с оплатой по среднему заработку) для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета, Положением о внештатном техническом инспекторе труда Профсоюза, утвержденными Постановлением Исполкома Профсоюза от 26 марта 2013 г. № 13 или проведение краткосрочной профсоюзной учебы.

8.5.6. Допускать увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе Работодателя (его представителя) помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.5.7. Проводить учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.5.8. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

8.5.9. Возмещать утраченный заработок (доход), а также связанные с

повреждением здоровья вследствие несчастного случая на производстве (если несчастный случай произошел не по вине работника) либо профессионального заболевания, дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ), наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания .

8.6. Работники обязуются:

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

8.6.2. Своевременно 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.

8.6.3. 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.

8.6.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.6.5. Незамедлительно извещать администрацию муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» 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.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется:

8.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

8.7.3. Организовывать обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, членов комитета (комиссии) по охране труда .

8.7.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в комиссиях по:

- охране труда и здоровья;
- проведению специальной оценки условий труда;
- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися (воспитанниками) во время учебного процесса;
- приемке образовательной организации к началу учебного года.

8.7.5. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их

прав на безопасные условия труда, социальные гарантии, представляет их интересы в отношениях с работодателем.

8.7.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

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

8.7.8. Организовывать участие уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», профсоюзного актива в смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

8.8. Стороны совместно обязуются:

8.8.1. Принимать участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, предусматривающего организационные, технические, профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

8.8.2. Обеспечить право внештатным техническим инспекторам труда, специалистам по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» выходить с предложениями о приостановке выполняемых работ и устранении выявленных нарушений в случае ухудшения условий труда и учёбы в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103», выявлении грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя. При приостановке выполняемых работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника. Работодатель обеспечивает сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации, либо непосредственно на рабочем месте.

8.8.3. Проводить Дни охраны труда, конференции, семинары и выставки и другие мероприятия по охране труда.

8.8.4. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103» по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюзного комитета.

8.8.5. Организовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников и обучающихся к здоровому образу жизни.

8.9. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда,

вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (п.3 ст. 3 ТК РФ).

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза определенные ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

9.2. Работодатель способствует деятельности профсоюзного комитета как законного представителя интересов работников.

9.3. Работодатель:

9.3.1. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора перечисление с расчетного счёта муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» на расчетный счёт профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.3.2. Не препятствует 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»).

9.4. Председатель, члены профсоюзного комитета, члены комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, собраний, краткосрочной учебе, ведении коллективных переговоров, подготовке проектов коллективных договоров, контроля за их выполнением освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации, членов выборного органа, признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

Работодатель за счёт средств муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» может устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнерстве, – председателю первичной профсоюзной организации, другим членам выборного профсоюзного органа, уполномоченным

по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующие выплаты за:

- участие в работе по развитию системы государственно-общественного управления муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» (внесение инициативных предложений по повышению эффективности воспитательно-образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективное разрешению конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103»;

- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.)

9.6. Представители выборного профсоюзного органа, определяемые решением профкома, и утверждаемые приказом руководителя, входят в состав коллегиальных органов управления муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», а также в состав комиссий: аттестационной, по охране труда, по проверке готовности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» к учебному году и др.

9.7. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства директора и его заместителей в уставную деятельность первичной профсоюзной организации.

9.8. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с законодательством Работодатель обязуется:

9.8.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103», учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.8.2. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.8.2. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику, осуществлять техническое обслуживание данной оргтехники и компьютеров, множительной техники, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профсоюзному комитету;

9.8.3. 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);

9.8.4. 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.

9.8.5. Привлекать представителей профсоюзного комитета к осуществлению контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.9. Председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель не подвергаются дисциплинарному взысканию (ст.192, 81 ТК РФ) без учёта мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ). Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.10. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзного комитета, выявивших нарушения трудового законодательства, условий в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускается (ст.3ТК РФ).

9.11. При вынесении дисциплинарного взыскания председателю профсоюзного комитета, его заместителю учитывается мотивированное мнение (согласие) вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.12. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, кроме случаев ликвидации организации, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма любой работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) председателя, заместителя, не освобождённых от основной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

9.13. В течение 2-х лет после окончания выборных полномочий не допускать увольнения по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзного комитета, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учётом положений настоящего Соглашения.

9.14. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у Работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с

ликвидацией муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

9.15. Председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10.1. Первичная профсоюзная организация и профсоюзный комитет обязуются:

10.1.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, способствовать поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

10.1.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Проводить с работниками консультации по вопросам выполнения ими трудовой функции, в том числе индивидуального характера.

10.1.3. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства на счет первичной профсоюзной организации в размере не менее 1% от заработной платы.

10.1.4. Осуществлять контроль:

- за соблюдением в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103» трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором;

- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- за соблюдением порядка аттестации педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр

развития ребенка - детский сад № 103», проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.1.5. Содействовать профессиональному росту педагогических работников, улучшению условий труда, быта, оздоровлению работников и их детей; развитию инновационных форм социальной поддержки членов профсоюза.

10.1.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза согласно Положению об оказании материальной помощи муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» .

10.1.7. На долевых началах оказывать финансовую помощь участникам конкурсов профессионального мастерства, культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

10.1.8. Принимать участие в организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

10.1.9. Оказывать помощь членам профсоюза в приобретении путёвок на оздоровление и отдых.

10.1.10. Вести целенаправленную работу по информированию членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

10.1.11. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.1.12. Принимать участие в аттестации работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

10.1.13. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.1.14. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности вышестоящих выборных профсоюзных органов.

10.1.15. Содействовать оздоровлению детей работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

10.1.16. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

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

11.1. Стороны договорились:

11.1.1. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

11.1.2. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

11.1.3. Рассматривать в течение 3 рабочих дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в комитет по труду и занятости населения Курской области.

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.54, 55 ТК РФ).

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2024 год включительно. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 3-ех месяцев .

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
_____ /Т.И. Чаплыгина/

Протокол заседания ПК от

«___» _____ 2021 г

№ _____

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ
"Центр развития ребёнка - детский сад
№ 103"

от "___" _____ 2021г

№ _____

Заведующий _____ /И.В. Гладких/

ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка - детский сад № 103"

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка «Об образовании в Российской Федерации», разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя статью 21-22 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения (часть 1 ст. 190 ТК РФ).

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе и рациональному использованию рабочего времени, повышению качества работы всех участников образовательного процесса.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенными в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации (ст. 189 ТК РФ).

1.6. Текст Правил внутреннего трудового распорядка, и должностные инструкции вывешиваются в Учреждении на видном месте.

1.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

- работник реализует свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении;
- трудовой договор заключается с работником в письменной форме (ч.1ст.67 ТК РФ) в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр хранится в учреждении, другой - у работника;
- трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу;
- при заключении трудового договора , лицо поступающее на работу, предъявляет Работодателю:
 - а) 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; документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального
 - б) паспорт или другой документ, удостоверяющий личность,

- в) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в общеобразовательном учреждении (ч. 2 ст.331 ТК РФ),
 - г) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования,
 - д) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу,
 - е) справку об имеющихся (не имеющихся) сведениях о судимости (в том числе погашенной и снятой) на территории Российской Федерации, о факте уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования на территории Российской Федерации,
- лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку;
- при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:
- Уставом учреждения;
 - правилами внутреннего трудового распорядка,
 - должностной инструкцией,
 - приказом по охране труда и соблюдением правил техники безопасности.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ч. 2 ст. 64 ТК РФ). Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ч.2 ст. 67 ТК РФ). В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы;

- работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей.

Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и Коллективным договором, принятым в образовательном учреждении.

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

Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении. Трудовая книжка руководителя Учреждения хранится у учредителя.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

На каждого работника ведется личное дело, состоящее приказа о приеме на работу (заверенной копии приказа о приеме на работу), копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, справки об имеющихся (не имеющихся) сведениях о судимости (в том числе погашенной и снятой) на территории Российской Федерации, о факте уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования на территории Российской Федерации. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Личное дело работника хранится в учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

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

При приеме на работу работник должен быть ознакомлен под роспись с учредительными документами и локальными правовыми актами Учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и другими правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре. По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми он не был ознакомлен.

2.2. Перевод на другую работу:

2.2.1. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.2.2.. Перевод на другую постоянную работу в пределах МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 103» оформляется приказом заведующего, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.2.3. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведён на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.2.4. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.2.5. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т. д.), возможно только с согласия работника, которому заведующий МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 103» поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ – без освобождения от основной работы или путём временного перевода на другую работу.

2.2.6. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.2.7.. Заведующий МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 103» обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр

(обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.3. Прекращение трудового договора:

2.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством;

- работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели;
- при расторжении трудового договора по уважительным причинам администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник;
- независимо от причин прекращения трудового договора, работодатель обязан издать приказ об увольнении работника с указанием статьи ТК РФ, выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку;
- днем увольнения считается последний день работы;
- при получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.3.2. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.3.3. Работник, заключивший договор с увольнением об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.3.4. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ могут являться: реорганизация учреждения; исключение из штатного расписания некоторых должностей; сокращение численности работников; уменьшение количества групп.

2.3.5. Ликвидация или реорганизация ДООУ, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.3.6.. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть

прекращён за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным поступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т. п.). Если аморальный поступок совершён работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ. Если аморальный поступок совершён работником вне места его работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения поступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

3. Основные права и обязанности работодателя дошкольного общеобразовательного учреждения

3.1. Работодатель Учреждения имеет право:

- на управление Учреждением и персоналом, а также принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом ДООУ.
- составлять расписание работы администрации с учетом интересов учебно-воспитательной работы в Учреждении;
- на заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- на дополнительную педагогическую нагрузку не более 15 часов;
- присутствовать на занятии воспитателей, не вмешиваясь в учебный процесс. Оценка работы воспитателя должна производиться в спокойной доброжелательной обстановке в отсутствие детей и коллег;
- на создание совместно с другими работодателями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- на организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с собственником организации;
- на поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

3.2. Работодатель Учреждения обязан:

- соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- заключать Коллективные договоры по требованию выборного профсоюзного органа;
- разрабатывать планы социального развития Учреждения и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке Правила внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения после согласования с профкомом;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, трудовых договорах;
- составлять план учебно-воспитательной работы и хозяйственной деятельности на год;
- правильно организовывать труд работников Учреждения с учетом их оплаты, квалификации и состояния здоровья. Определяет учебную нагрузку на следующий год;
- обеспечивает строгое соблюдение трудовой дисциплины;

- организует в установленном порядке рациональное использование финансовых средств Учреждения по согласованию с профкомом;
- создает условия для творческого роста педагогических работников Учреждения, повышения их педагогического мастерства;
- искать новые пути решения хозяйственных и педагогических вопросов, стоящих на пути Учреждения. В связи с этим посещать другие учебные заведения в районе, совещания;
- организовывать учет рабочего времени сотрудников Учреждения;
- систематически повышать свой профессиональный и культурный уровень. Через каждые 3 года проходить курсы повышения квалификации руководящих работников дошкольных образовательных учреждений;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знания и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;
- принимать меры к своевременному обеспечению Учреждения необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
- обеспечивать сохранность имущества;
- закреплять за каждым работником определенное место работы и обеспечивать исправное состояние оборудования и помещений Учреждения, безопасность условий труда;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки. Не имеет права делать замечания работникам детского сада в присутствии детей.

4. Основные права и обязанности работников дошкольного образовательного учреждения

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- на работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- на производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- на охрану труда;
- на оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством РФ;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития Учреждения;
- на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- на досудебную и судебную защиту своих трудовых прав;
- на пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами;
- на получение в установленном порядке досрочной трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью;
- длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем или Уставом Учреждения;

4.2. Работник обязан:

- предъявить при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
 - строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационных характеристик должностей работников образования, утвержденных приказом МинЗдравСоцразвития РФ от от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении единого квалификационного справочника", квалификационных характеристик должностей работников в сфере здравоохранения от 23 июля 2010 г. N 541н "Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих";
 - соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
 - вовремя приходить на работу, не позднее, чем за 10 минут до ее начала;
 - соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на него обязанностей;
 - воспитатель должен строго соблюдать расписание и продолжительность непосредственно образовательной деятельности, режимных моментов;
 - принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
 - содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
 - эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
 - соблюдать законные права и свободу детей;
 - проходить периодически медицинские осмотры;
 - помогать Учреждению в подготовке к новому учебному году.
- Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 103» и на территории учреждения запрещается:
- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать), употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
 - хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени

5.1.1. В МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад №103» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами РФ. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учётом режима деятельности МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 103» и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием образовательной деятельности, графиками работы, коллективным договором.

5.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от

должности и (или) специальности педагогическим работникам с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами РФ (ст. 333 ТК РФ).

5.1.4. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

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

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

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

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

5.1.5. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем. Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: повар, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, сторожа. График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.1.6. С учётом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определённой категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период не может превышать одного года.

5.1.7. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приёмом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами РФ. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

5.1.8. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

5.1.9. При осуществлении в МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 103» функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на методических мероприятиях посторонних лиц без разрешения заведующего;

входить в группу после начала непосредственно образовательной деятельности;
делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения непосредственно образовательной деятельности и в присутствии воспитанников.

5. 2. Время отдыха

5.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.2.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приёмом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами РФ. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Этим работникам обеспечивается возможность приёма пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

5.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных Ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

5.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачиваются не менее чем в двойном размере.

5.2.5. Одному из родителей (законному представителю) для ухода за детьми инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

5.2.6. Работникам предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

б) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (по результатам аттестации рабочих мест).

в) продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам (воспитатель, инструктор по физической культуре, логопед, методист, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог – психолог), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами нуждающимися в длительном лечении – 56 дней (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. №466 с изменениями и дополнениями от: 7 апреля 2017 г.)

5.2.7. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года,

порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

5.2.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым заведующим МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 103» с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

5.2.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренным трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

5.2.10. По соглашению между работником и заведующим МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 103» ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.2.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.2.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.2.14. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения

заработной платы, продолжительность которого определяется между работником и работодателем. Заведующий обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда МБДОУ «Центр развития ребенка-детский сад №103», штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

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

6.4. Оплата труда в Учреждении производится два раза в месяц (11 и 26 числам каждого месяца) на счета работников.

6.5. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством. За счет внебюджетных средств Учреждения устанавливаются коэффициенты к заработной плате совместителей до уровня оплаты не менее, чем за 0,5 ставки.

6.7. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.8. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты в соответствии с «Положение о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103».

6.9. Педагогическим работникам, имеющим правительственные награды и почетные звания РФ и Курской области, тарифная ставка устанавливается в размерах, определенных правовыми актами РФ и Курской области. Устанавливается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 20% включительно от должностного оклада в соответствии с Приложением № 2 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Центр развития ребенка - детский сад № 103».

6.10. Премирование работников Учреждения производится за счет внебюджетных средств в соответствии с «Положение о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения « Центр развития ребенка - детский сад № 103».

6.11. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

7. Меры поощрения и взыскания

7.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие

достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности,
- награждение Почетной грамотой,
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами,
- премия за конкретный вклад,
- памятный подарок.

Поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с профкомом (СТ.114ТКРФ).

7.2. Поощрения объявляются в приказе по Учреждению, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.3. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания.

7.4. За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

7.5. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.6. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него обязанностей работодатель вправе применит следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание,
- выговор,
- увольнение по соответствующим основаниям за виновные действия.

7.7. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, основаниями для увольнения педагогического работника являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения,
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанное с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (ст. 336 ТК РФ).

7.8. Порядок применения дисциплинарных взысканий регулируется ст. 193 ТК РФ. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

7.10. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

7.11. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ч.4 ст.66 ТК РФ).

7.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

7.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.14. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. За счет внебюджетных средств работодатель оказывает материальную помощь работникам Учреждения в соответствии с Приложением № 3 «Положение о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №103».

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
_____ /Г.И. Чаплыгина/

Протокол заседания ПК

от «__» _____ 2021 г.

№ _____

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ "Центр развития
ребенка - детский сад №103"

от «__» _____ 2021 г. № _____

Заведующий _____ И.В. Гладких

**Положение
об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
"Центр развития ребенка - детский сад №103"**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка - детский сад № 103" города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» (далее по тексту – Положение) разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников, областных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 года № 165 в ред. от 21.07.2011 года №122-пп и от 25.05.2012 года № 479-па, а также нормативных правовых актов Российской Федерации и Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, примерного Положения об оплате работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности утвержденного Постановлением Администрации города Курска от 20.04.2010 года № 1276, Постановлений Администрации города Курска от 22.03.2012 года № 799 и от 29.06.2012 года № 2316 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Администрации города Курска от 20.04.2010 года № 1276. Постановлениями Администрации города Курска от 30 сентября 2013 года № 3345 и от 18 сентября 2014 года № 3686.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 103» (далее по тексту Учреждение).

3. Положение включает в себя минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее по тексту – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления, условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей по виду экономической деятельности «Образование»

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета города Курска и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту – ПКГ) и квалификационным уровням, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений на 1 июля 2010 года, при

условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. 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, установленного на территории Российской Федерации и (или) Курской области.

7. Введение в Учреждение новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

8. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области и муниципальными правовыми актами города Курска, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2. 1. 1. Системы оплаты труда работников Учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. 1. 2. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией «Федерация профсоюзных организаций Курской области» и Курским областным Союзом предпринимателей о минимальной заработной плате на территории Курской области на соответствующий календарный год (годы);

- Отраслевого территориального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Курска на соответствующий календарный год (годы);

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения или иного представителя (представительного органа) работников.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета города Курска из средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом объем средств, поступающих от приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований из бюджета города Курска.

2.1.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.1.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается руководителем Учреждения по квалификационным уровням соответствующих ПКГ на основе требований к уровню профессиональной подготовки работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Кроме того, руководитель Учреждения при определении уровня профессиональной подготовки гражданина (работника), его стажа работы и квалификации руководствуется следующим:

- наличием у гражданина (работника) высшего профессионального образования подтверждается документом государственного образца о высшем профессиональном образовании, в том числе следующими видами документов государственного образца об уровнях высшего профессионального образования: диплом бакалавра, диплом специалиста, диплом магистра;

- наличием у гражданина (работника) среднего профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о среднем профессиональном образовании;

- наличием у гражданина (работника) начального профессионального образования подтверждается дипломом государственного образца о начальном профессиональном образовании;

- диплом установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании не является документом, подтверждающим наличие у гражданина (работника) высшего профессионального образования;

- документ об окончании трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений приравнивается к документу, подтверждающему наличие у гражданина (работника) среднего профессионального образования;

- при приеме (назначении) на должность преподавателя музыкальных дисциплин в образовательных учреждениях к документам о высшем или среднем музыкальном образовании приравниваются документы об окончании гражданином (работником) консерватории, музыкальных отделений и отделений клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических (классических) институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ;

- при приеме (назначении) на должности учитель-логопед, учитель-дефектолог требуется документ о высшем дефектологическом образовании, к которому приравниваются:

- диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия,

специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, выданный по окончании спецфакультетов по указанным выше специальностям;

- в стаж педагогической работы засчитывается:

работа в учреждениях, организациях и должностях согласно приложению 5 к настоящему Положению;

время работы в отдельных учреждениях (организациях), время обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации – в порядке, предусмотренном приложением 12 к настоящему Положению;

под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения 5 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 4 к настоящему Положению.

В порядке исключения лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующих квалификационных справочников, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть приняты (назначены) на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

2.1.6. Руководитель Учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям и задачам учреждения и содержаться в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.1.9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей и задач учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление к минимальным окладам (ставкам) повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении 1 к настоящему Положению. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ. (Приложения 1.1 – 1.6).

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.2.1. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем Учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», указаны в Приложениях 1-5 к настоящему Положению.

2.2.2. К минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка) за специфику работы;

- персональный повышающий коэффициент,

- повышающий коэффициент в размере 1,3 к должностному окладу в течении первых трёх лет работы – выпускникам, окончившим учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования и поступившим на работу на руководящие и педагогические должности муниципальные бюджетные учреждения, подведомственные комитету образования города Курска.

- повышающий коэффициент 1,4 окончившим ВУЗЫ и СУЗЫ с отличием.

2.2.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставка) и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.2.4 С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.2.5 Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.2.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующие

характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

2.3. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений, педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала учреждений образования

2.3.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений Учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения Учреждения к группе по оплате труда.

Квалификационная категория присваивается руководителю структурного подразделения Учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Объемные показатели деятельности муниципального образовательного учреждения и порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителей структурных подразделений указаны в Приложении 3 к настоящему Положению.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

2.3.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений Учреждения, могут устанавливаться указанные в пункте 2.2.2 раздела 2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

2.3.3. Дополнительно по решению руководителя Учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений Учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетные звания Российской Федерации, Курской области и города Курска, а так же почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – до 20 процентов должностного оклада (ставки) включительно.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие: ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или наличие почетного звания «народный», «заслуженный», ведомственных почетных званий (нагрудных знаков) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

2.3.4. Минимальные размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории (Приложение 1.2)

Квалификационная категория устанавливается педагогическим работникам Учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

2.3.5. К минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ педагогическим работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2.2 раздела 2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 3 и 4 настоящего Положения).

2.3.6. Дополнительно по решению руководителя Учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или государственные награды Российской Федерации, почетные звания Российской Федерации, Курской области, города Курска, а так же почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам), или награжденным ведомственными почетными званиями.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – до 20 процентов должностного оклада (ставки).

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие: ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственные награды Российской Федерации или почетные звания, или наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня награждения государственной наградой, присвоением почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий или и (или) нагрудных знаков, ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

2.3.7. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ. (Приложение 1.3)

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, могут устанавливаться указанные в пункте 2.2.2 раздела 2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 3 и 4 настоящего Положения).

Дополнительно по решению руководителя Учреждения выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка работникам, занимающим должности учебно-вспомогательного персонала, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю Учреждения, почетные звания при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками.

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки – до 20 процентов должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома; наличие почетного звания, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

2.4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.4.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложение 1.5)

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

2.4.2. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности по профессиям рабочих, могут устанавливаться указанные в пункте 2.2.2 пункта 2 раздела 2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 3 и 4 настоящего Положения).

2.5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям медицинских работников

2.5.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности медицинских работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории (Приложение 1.6).

Квалификационная категория присваивается медицинским работникам Учреждения в установленном порядке со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

2.5.2 К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работникам, занимающим должности медицинских работников, могут устанавливаться указанные в

пункте 2.2.2 пункта 2 раздела 2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы 3 и 4 настоящего Положения).

2.6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей заведующего .

2.6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей заведующего Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6.2 Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

Должностной оклад заместителя заведующего Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

2.6.3. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение.

Перечни должностей и профессий работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», утверждаются Администрацией города Курска по представлению комитета образования города Курска.

2.6.4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения, подведомственного комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности «Образование» утверждается Администрацией города Курска.

2.6.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя Учреждения, заместителя заведующего по УВР Учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами города Курска.

2.6.6. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего (с том числе премии) и компенсационного характера устанавливаются комитетом образования города Курска.

Заместителю заведующего Учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем Учреждения.

2.6.7. Для руководителя, заместителя заведующего Учреждения предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки устанавливаются с учетом перечня критериев оценки эффективности деятельности Учреждения, устанавливаемых комитетом образования города Курска.

2.6.8. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы Учреждения и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, установленными комитетом образования города Курска.

2.6.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю заведующего Учреждения осуществляются за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда Учреждения.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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

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

Руководитель Учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации или муниципальными правовыми актами города Курска.

3.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению в установленном трудовым законодательством порядке аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при совмещении им профессий

(должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

3.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

3.9. Доплата за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в установленные им графиком выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад) – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

работникам, получающим оклад (должностной оклад) – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплат за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной и (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.

3.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

3.11. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

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

3.13. На основании Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 07.08.2003 №4962), в соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2003 г. №197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» установить следующие особенности работы по совместительству педагогических работников:

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству – выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);

3.14. Для указанных в пункте 3.13 категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а)литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б)проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

в)педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения работников учреждений за выполненную работу в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, с учетом рекомендаций, установленных настоящим Положением и комитетом образования города Курска.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы образования.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,20;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,1;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,2;
- при выслуге лет свыше 15 лет – 0,25.

При этом по должностям медицинских работников, состоящим в штате образовательных учреждений, финансируемых из бюджета города Курска, повышающие коэффициенты за выслугу лет не устанавливаются.

Указанной категории работников устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу (ставке) за стаж работы (выслугу лет) в порядке и на условиях, предусмотренных для медицинских работников системы здравоохранения города Курска (но не менее 30 % должностного оклада, ставки заработной платы) соответственно.

4.3. За высокие результаты и качество работы, сложность, напряженность, интенсивность труда, успехи в учебной, методической, научной и воспитательной работе и другой уставной деятельности Учреждения руководителем в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера, размеры и условия которых определяются локальным нормативным актом учреждения.

Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться за:

- вклад Учреждения в развитие отрасли «Образование» в направлении формирования интеллектуального и профессионального потенциала города и (или) региона, обновление содержания образования;
- повышение эффективности учебно-воспитательного процесса за счет использования передового педагогического и производственного опыта, инновационной деятельности;

- рост профессионального мастерства педагогических кадров, создание условий для их творчества и самовыражения;
- обновление содержания, форм и методов воспитательной работы и дополнительного образования;
- активную работу по привлечению шефствующих предприятий, общественности, спонсоров к проблемам обеспечения более высокого уровня деятельности Учреждения;
- обеспечение социальной защиты, психолого-медико-педагогической поддержки обучающихся и воспитанников;
- эффективную работу по укреплению учебно-материальной, материально-технической базы Учреждения, создание благоприятных условий обучения и воспитания детей в Учреждении;
- другие показатели (критерии) в работе.

Руководителю Учреждения стимулирующая надбавка к должностному окладу устанавливается соответствующим локальным актом комитета образования города Курска в размере до 100% должностного оклада в месяц.

4.4. В целях поощрения работников в учреждениях могут устанавливаться стимулирующие выплаты (надбавки) с учетом перечня типовых критериев к ФНД для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера к должностным окладам (ставкам) работников образовательного учреждения, указанных в Приложении 2 к настоящему Положению.

4.5. Руководителю и педагогическим работникам муниципального образовательного учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования, за стабильную посещаемость детьми Учреждения (не менее 60% от списочного состава детей) устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 12 % должностного оклада (ставки заработной платы).

Размер надбавки конкретному работнику определяется руководителем Учреждения.

Руководителю муниципального образовательного учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования, надбавка за стабильную посещаемость детьми Учреждения устанавливается комитетом образования города Курска.

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

заместителя заведующего по УВР и иных работников, подчиненных руководителю Учреждения непосредственно;

работников, подчиненных заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХР, – по их представлению;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

4.8. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется в баллах по соответствующим квалификационным уровням ПКГ

работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5. Порядок и условия премирования работников Учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год с учетом качества выполняемых работ, высоких результатов работы, важности и срочности выполняемых работ и др.).

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

заместителя заведующего по УВР, заместителя заведующего по АХР и иных работников, подчиненных руководителю Учреждения непосредственно;

руководителей структурных подразделений Учреждения, и иных работников, подчиненных заместителю заведующего по УВР, заместителю заведующего по АХР – по их представлению;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании могут учитываться:

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

итоги образовательной работы;

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

внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

оперативность и качественный результат труда;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения, с сохранностью имущества учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

выполнение методической работы;

укрепление учебно-материальной, материально-технической базы Учреждения;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации, государственной аккредитации, лицензирования;

иные показатели (критерии) в работе.

5.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.4. По решению руководителя Учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя Учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

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

5.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения и ежегодно по состоянию на 1 сентября утверждается руководителем Учреждения.

6.2. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

6.3. Особенности формирования штатного расписания:

в образовательном учреждении предусмотрены должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала в соответствии с уставом Учреждения.

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется в соответствии с уставом (Положением) Учреждения.

7. Заключительные положения

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня

после получения письменного уведомления от руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.2. В пределах фонда оплаты труда работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);
- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей);
- в связи с непредвиденными обстоятельствами;
- в связи с тяжелым материальным положением.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника и финансовых возможностей Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает комитет образования города Курска на основании письменного заявления руководителя и финансовых возможностей Учреждения. Оказание дополнительной материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников Учреждения.

7.3. Из фонда оплаты труда Учреждения всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы в данном учреждении).

7.4. Из фонда оплаты труда Учреждения осуществляется предоставление руководящим и педагогическим работникам оплачиваемого отпуска на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями.

Из фонда оплаты труда Учреждения производится разовая (единовременная) выплата в размере трех должностных окладов (ставок) руководящим и педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

8. Сроки действия настоящего Положения.

Настоящее Положение действует в течение учебного года и может быть пересмотрено по требованию одной из сторон.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

_____/Г.И. Чаплыгина/

Протокол заседания ПК

от «__» _____ 2021 г.

№ ____

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ "Центр развития

ребенка - детский сад №103"

от «__» _____ 2021 г. № ____

Заведующий _____ И.В. Гладких

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №103»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях и порядке установления стимулирующих выплат к должностным окладам работников разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 103» (далее ДООУ) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормами трудового законодательства РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании», разработано на основе Примерного положения об оплате труда работников, областных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утверждённого постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009 года № 165 в ред. от 21.07.2011 года №122-пп и от 25.05.2012 года № 479-па, а также нормативных правовых актов Российской Федерации и Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, примерного Положения об оплате работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования города Курска, по виду экономической деятельности утвержденного Постановлением Администрации города Курска от 20.04.2010 года № 1276, Постановлений Администрации города Курска от 22.03.2012 года № 799 и от 29.06.2012 года № 2316 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Администрации города Курска от 20.04.2010 года № 1276» и Постановления Администрации города Курска от 30 сентября 2013 года № 3345, от 18 сентября 2014 года № 3686. Уставом ДООУ, Коллективным договором ДООУ.

1.2. Настоящее Положение об условиях и порядке установления стимулирующих выплат к должностным окладам работников (далее Положение) вводится в целях совершенствования механизма распределения стимулирующего фонда оплаты труда, усиления социально-экономической и правовой защиты, стимулирования заинтересованности работников в улучшении качества воспитательно-образовательного процесса, развития инициативы и творчества, закрепления квалифицированных кадров, повышении исполнительской дисциплины и усиления материальной заинтересованности каждого в достижении наивысших результатов труда.

1.3. Средства на стимулирующие выплаты административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), предусмотренных перечнем критериев эффективности труда настоящим Положением.

1.4. Положение определяет структуру стимулирующей части фонда оплаты труда, перечень критериев по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, порядок установления стимулирующих выплат, их размеры, периодичность, возможность снижения или отмены стимулирующих выплат.

1.5. Начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом. Стимулирующие выплаты считаются по бальной системе.

1.6. Работникам ДООУ могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: по результатам работы за год, по результатам работы за квартал, по результатам работы за месяц, единовременные премии.

1.7. Положение принимается на общем собрании членов трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается заведующим ДООУ.

1.8. Положение распространяется на все категории работников ДООУ.

1.9. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. СТРУКТУРА СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОТ

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

2.3. Размер стимулирующих выплат работникам, период действий этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается заведующим ДООУ.

2.4. Стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы могут быть прекращены до срока, определённого приказом, при наложении дисциплинарного взыскания, по представлению информации заместителя заведующего по УВР, заместителя заведующего по АХР, старшей медицинской сестры о неудовлетворительных результатах, в соответствии с теми критериями, за которые приказом заведующего ранее были установлены стимулирующие выплаты.

2.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.6. Для установления размера стимулирующих выплат работникам на общем собрании трудового коллектива, открытым голосованием выбирается комиссия по распределению стимулирующих выплат.

2.7. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.8. На основании протокола комиссии заведующий ДООУ в срок до первого числа, следующего за отчетным месяцем срока должен издать приказ об установлении стимулирующих выплат, предварительно согласовав проект приказа с профсоюзным комитетом.

3. ВИДЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Разовое и периодическое премирование работника осуществляется на основе решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и на основе приказа заведующего ДООУ, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.2. При наличии у работника ДООУ не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не устанавливается.

3.3. Разовое премирование работников производится в следующих случаях:

- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет от 1000 руб.);
- за участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства (от 1000 рублей);
- за участие и победу воспитанников (работ воспитанников) в конкурсах городского, областного, регионального и т.д. уровня

3.4. Периодическое премирование может устанавливаться на квартал, полугодие, год (учебный, календарный).

3.5. Периодическое премирование работников устанавливается в следующих случаях:
- за стаж (до 5 лет - 5%, до 10 лет - 10%, до 15 лет - 15%, свыше 15 лет - 20% от должностного оклада в течение календарного года);

- победителям конкурсов профессионального мастерства (в течение учебного года);

- призерам конкурсов профессионального мастерства (в течение учебного года);

- других случаях.

4. КРИТЕРИИ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ДООУ

4.1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников по каждому критерию устанавливаются ДООУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению комиссии, педагогического совета ДООУ, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

4.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников ДООУ:

- для административных работников (заместитель заведующего по УВР, заместитель заведующего по АХР, старшей медсестры - Приложение № 9). Стимулирующие выплаты для административных работников осуществляется по разработанным критериям в течение календарного года и могут увеличиваться или уменьшаться в размере по итогам работы за месяц.

- для педагогических работников (воспитатели - Приложение, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, ПДО, специалисты - Приложение, учителя-логопеды - Приложение);

- для непедагогических работников (помощники воспитателя, младшие воспитатели - Приложение, медицинские работники - Приложение, повара, кухонные рабочие, кладовщик, грузчик - Приложение);

- для технического персонала ДООУ (рабочий по стирке белья, кастелянша - Приложение, уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному ремонту здания, слесарь-сантехник, делопроизводитель, дворник, сторожа, вахтёр - Приложение).

4.3. В случае экономии базовой части фонда оплаты труда, средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. При распределении стимулирующей части соблюдать следующие пропорции: 5 % - административно-управленческому персоналу от всего стимулирующего фонда (заместитель заведующего по УВР, заместитель заведующего по АХР, старшая медсестра), оставшийся стимулирующий фонд делится таким образом: 70% - педагогическому персоналу, 30% - административно-хозяйственному персоналу.

5.2. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью или в большем объеме, допускается, по согласованию с заведующим и комиссией, перераспределения средств внутри образовательного учреждения.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

МБДОУ имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам.

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

СОГЛАСОВАН

УТВЕРЖДЕН

Председатель профкома
_____/Г.И. Чаплыгина/
Протокол заседания ПК от
«__» _____ 2021 г.
№ ____

Приказом МБДОУ
«Центр развития ребенка - детский
сад №103» №__ от «__» _____ 2021 г.
Заведующий _____/И.В. Гладких/

ПЕРЕЧЕНЬ
оснований для предоставления
материальной помощи
работникам муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
"Центр развития ребенка - детский сад № 103"
и ее размеров

В пределах фонда оплаты труда работников Учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной

платы), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);
- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей);
- в связи с непредвиденными обстоятельствами;
- в связи с тяжелым материальным положением.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника и финансовых возможностей Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает комитет образования города Курска на основании письменного заявления руководителя и финансовых возможностей Учреждения. Оказание дополнительной материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников Учреждения.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
_____ /Т.И. Чаплыгина/

Протокол заседания ПК
от «__» _____ 2021 г. № ____

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ
«Центр развития ребенка - детский сад №
103»

от «__» _____ 2021 г. № ____
Заведующий _____ /И.В. Гладких /

ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Комиссия по трудовым спорам (далее - комиссия) является первичным органом по рассмотрению трудовых споров и урегулированию социально-трудовых отношений, возникающих между администрацией муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка - детский сад № 103" (далее - администрация) и работником муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка - детский сад №103" (далее - работник), (за исключением споров, по которым законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения).

1.2. Комиссией рассматриваются спорные вопросы, возникающие между администрацией и работником, по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, а также условий трудового договора (контракта).

2. ОРГАНИЗАЦИЯ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

2.1. Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка - детский сад № 103" (далее - учреждение).

2.2. Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов, за которых проголосовало более половины присутствующих на общем собрании работников учреждения.

3. ПОРЯДОК ИЗБРАНИЯ ЧЛЕНОВ КОМИССИИ, ЧИСЛЕННОСТЬ И СОСТАВ КОМИССИИ

3.1. Порядок избрания, численность и состав комиссии, а также срок ее полномочий определяются общим собранием работников учреждения.

3.2. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей председателя и секретаря комиссии.

4. КОМПЕТЕНЦИЯ КОМИССИИ

4.1. В комиссии подлежит рассмотрению трудовой спор, если работник учреждения самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

5. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В КОМИССИИ

5.1. Порядок рассмотрения трудовых споров, возникающих в учреждении между работником и администрацией, регулируется трудовым кодексом РФ, локальными и нормативными документами учреждения (Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и т.д.).

6. СРОК ОБРАЩЕНИЯ В КОМИССИЮ

6.1. Работник учреждения может обратиться в комиссию в 3-месячный срок, начиная с того дня, когда узнал (или должен был узнать) о нарушении своего права.

6.2. В случае пропуска работником по уважительной причине установленного срока, комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу.

6.3. Заявление в комиссию, написанное работником учреждения, подлежит обязательной регистрации.

7. ФУНКЦИИ КОМИССИИ (ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВОГО СПОРА)

7.1. Комиссия в учреждении обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления работником.

7.2. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, и представителя администрации.

7.3. Рассмотрение спора в отсутствие работника учреждения допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника учреждения на заседание комиссии, рассмотрение заявления откладывается.

7.4. В случае вторичной неявки работника без уважительных причин, комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения (что не лишает работника учреждения подать заявление повторно).

7.5. Комиссия имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюза учреждения.

7.6. По требованию комиссии администрация учреждения обязана предоставлять необходимые счета и документы.

7.7. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины избранных в ее состав членов.

8. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ КОМИССИЕЙ

8.1. Комиссия учреждения принимает решение тайным голосованием, присутствующих на заседании членов комиссии. (ст. 388 ТК РФ)

8.2. Член комиссии, не согласный с мнением большинства, их решением, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое собственное мнение.

8.3. Копии решения комиссии вручаются работнику и администрации в 3-дневный срок со дня принятия решения.

9. ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЯ КОМИССИИ

9.1. Решение комиссии (кроме решений о восстановлении на работе) подлежит исполнению администрацией в 3-дневный срок (по истечении 10 дней предусмотренных на обжалование).

9.2. Порядок исполнения решения регулируется трудовым кодексом РФ.

9.3. В случае неисполнения администрацией решения комиссии в установленный срок, работнику выдается комиссией удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

9.4. На основании удостоверения, выданного комиссией, и предъявленною работником не позднее 3 - месячного срока со дня его получения в городской народный суд, судебный исполнитель приводит решение комиссии в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного срока (3 месяца) по уважительным причинам комиссия, выдавшая работнику удостоверение, может восстановить этот срок

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
_____/Т.И. Чаплыгина/
Протокол заседания ПК от
«__» _____ 2021 г.
№ ____

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ «Центр развития
ребенка - детский сад № 103»
от «__» _____ 2021 г. № ____
Заведующий _____/И.В. Гладких/

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
занятых на работах с вредными и (или) опасными
условиями труда и ненормированным рабочим днем
для предоставления им
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

1. Вредные условия труда в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении "Центр развития ребенка - детский сад №103"
(при классификации рабочего места как опасное, либо относимое ко 2-4 степени вредности при специальной оценке условий труда)

- интенсивность и напряженность работы;
- работа с дезинфицирующим раствором;
- работа у горячих плит, электрожаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки;
- стирка, сушка и глажение спецодежды, белья с использованием моющих и дезинфицирующих средств;
- уборка помещений с использованием моющих и дезинфицирующих средств;
- разгрузочные работы, проводимые вручную и др.

2. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и продолжительность дополнительного отпуска работникам занятых на работах с вредными условиями труда

(при классификации рабочего места как опасное, либо относимое ко 2-4 степени вредности при специальной оценке условий труда)

- медсестра - 14 календарных дней,
- старшая медсестра - 14 календарных дней,
- шеф-повару - 7 календарных дней,
- повару — 7 календарных дней,
- младшему воспитателю, помощнику воспитателя - 7 календарных дней,
- машинисту по стирке белья - 7 календарных дней,
- главному бухгалтеру - 14 календарных дней,
- уборщику служебных помещений, занятого уборкой санузлов - 7 календарных дней.

3. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

3.1. Работникам с ненормированным рабочим днем, имеющим особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (Ст. 101 ТК РФ и ст. 119 ТК РФ) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

- заместителю заведующей по АХЧ - 14 календарных дней,
- кладовщик — 7 календарных дней:
- кухонный рабочий — 7 календарных дней,
- бухгалтер — 3 календарных дня,
- главный бухгалтер — 3 календарных дня.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
_____/Г.И. Чаплыгина/
Протокол заседания ПК от
« ____ » _____ 2021 г.
№ ____

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ «Центр развития
ребенка - детский сад № 103»
от « ____ » _____ 2021 г. № ____
Заведующий _____/И.В. Гладких/

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих
право на обеспечение
специальной одеждой

№	Профессия	Чем обеспечивается	Срок действия
---	-----------	--------------------	---------------

1.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный (белый) Халат цветной Рукавицы	1 на год 1 на год 4 пары на год
2.	Повар	Халат хлопчатобумажный Колпак Обувь на резиновой подошве Фартук клеенчатый с нагрудником	2 на год сан 2 на год До износа 1 на год
3.	Кухонный работник	Халат хлопчатобумажный Колпак Обувь на резиновой подошве Фартук клеенчатый с нагрудником	2 на год сан 2 на год До износа 1 на год
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Халат хлопчатобумажный Фартук клеенчатый Перчатки резиновые	2 на год 1 на год 4 – 5 пар на год
5.	Машинист стирки белья	Фартук клеенчатый Косынка Перчатки резиновые	1 на год 2 на год 4 пары на год
6.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Косынка Рукавицы для мытья санузлов	1 на год 2 на год 2 на год 6 пар на год
7.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный Фартук с нагрудником Рукавицы	1 на год 2 на год 4 пары на год

СОГЛАСОВАНО

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
УТВЕРЖДЕНО

Председатель
 профсоюзного комитета
 _____ /Г.И. Чаплыгина/
 Протокол заседания ПК от
 « ____ » _____ 2021 г.
 № _____

Приказом МБДОУ «Центр развития
 ребенка - детский сад № 103»
 от « ____ » _____ 2021 г. № ____
 Заведующий _____ /И.В. Гладких/

ОБРАЗЕЦ РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20__ ГОДА МБДОУ "ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД №103"			
	должность		отработано дней
Оплата труда по должностному окладу			Зарботная плата за I пол. месяца, аванс
Надбавка за вредные условия труда			Налог на доходы физических лиц
Повышающий коэффициент			Профсоюзные взносы
Оплата труда за работу по совместительству, совмещение			Пособия по временной нетрудоспособности за счет ФСС
Выплата стимулирующего характера			НПФ
Стимулирующие выплаты за стабильную посещаемость (не более 12%)			исполнительный лист
Стимулирующие выплаты за наличие почетного звания			прочие удержания
Премия			Зарботная плата за II пол. месяца
Ежегодные основные, дополнительные отпуска; учебные отпуска			ВСЕГО удержано
Компенсация при увольнении			
Надбавка за стаж работникам			
Пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет сумма за счет ФСС			
сумма за счет работодателя			
ВСЕГО начислено			

СОГЛАСОВАНО
 Председатель

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
УТВЕРЖДЕНО
 Приказом МБДОУ «Центр развития

профсоюзного комитета
_____/Г.И. Чаплыгина/
Протокол заседания ПК от
«__» _____ 2021 г.
№ ____

ребенка - детский сад № 103»
от «__» _____ 2021 г. № ____
Заведующий _____/И.В. Гладких/

ГРАФИК СМЕННОСТИ

№ п/п	Наименование должности	Время начала работы	Время окончания работы	Перерыв	Продолжитель- ность рабочего дня
----------	------------------------	---------------------------	------------------------------	---------	--

1	Заведующий	9.00	18.00	13.00-14.00	8 часов
2	Заместитель заведующего по УВР	9.00	18.00	13.00-14.00	8 часов
3	Заместитель заведующего по АХР	8.00	17.00	13.00-14.00	8 часов
4	Главный бухгалтер	9.00	18.00	13.00-14.00	8 часов
5	Бухгалтер	9.00	18.00	13.00-14.00	8 часов
6	Воспитатели общеразвивающих групп: 1 смена	7.00	14.12	-	7 часов 12 мин
	2 смена	11.48	19.00		7 часов 12 мин
7	Воспитатели логопедических групп: 1 смена	7.00	13.00	-	6 часов
	2 смена	13.00	19.00		6 часов
8	Старшая медсестра: 1 смена	7.00	14.12	-	7 часов 12 мин
	2 смена	11.48	19.00		7 часов 12 мин
9	Младшие воспитатели	8.00	17.00	14.00-15.00	8 часов
10	Инструктор по ФИЗО	8.00	14.00	-	6 часов
11	Музыкальный руководитель 1 смена	9.00	13.48	-	4 часа 48 мин
	2 смена	14.00	18.48	-	4 часа 48 мин
12	Педагог дополнительного образования	9.00	12.36	-	3 часа 36 мин
13	Педагог-психолог 1 смена	9.00	16.12	-	7 часов 12 мин
	2 смена	11.48	19.00		7 часов 12 мин
14	Социальный педагог 1 смена	9.00	16.12	-	7 часов 12 мин
	2 смена	11.48	19.00		7 часов 12 мин
15	Учитель-логопед 1 смена	9.00	13.00	-	4 часа
	2 смена	13.00	17.00		4 часа
16	Шеф-повар	8.00	17.00	12.00-13.00	8 часов
17	Повар 1 смена	6.00	14.00	-	8 часов
	2 смена	10.00	18.00		
18	Кухонный рабочий 1 смена	6.00	14.00	-	8 часов
	2 смена	10.00	18.00		
19	Делопроизводитель	8.00	17.00	13.00-14.00	8 часов
20	Дворник	7.00	17.00	13.00-14.00	8 часов
21	Машинист по стирке белья	8.00	17.00	12.00-13.00	8 часов
22	Кастелянша	8.00	17.00	12.00-13.00	8 часов
23	Кладовщик	8.00	17.00	13.00-14.00	8 часов
24	Уборщик служебных помещений	8.00	17.00	12.00-13.00	8 часов
25	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	8.00	17.00	12.00-13.00	8 часов
26	Сторож	19.00	7.00	-	12 часов

27	Вахтёр				
	1 смена	7.00	13.00	-	6 часов
	2 смена	13.00	19.00		6 часов

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
_____/Г.И. Чаплыгина/
Протокол заседания ПК от
«__» _____ 2021 г.
№ ____

ПРИЛОЖЕНИЕ №10

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ «Центр развития
ребенка - детский сад № 103»
от «__» _____ 2021 г. № ____
Заведующий _____/И.В. Гладких/

**Перечень
и кратность медицинских обследований,
исследований
и профессиональной гигиенической подготовки**

Участие врачей-специалистов, вид обследования	Работники ДОУ	Работники пищеблока ДОУ
Дерматовенеролог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
Крупнокадровая флюорография	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
Бактериологические исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям

Серологические исследования на наличие возбудителей брюшного тифа	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям	При поступлении на работу, в дальнейшем по эпидпоказаниям
Исследования на гельминтозы	При поступлении на работу	При поступлении на работу
Исследования на контактные гельминтозы и кишечные протозоозы	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год (или по эпидпоказаниям)	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год (или по эпидпоказаниям)
ОАК, ОАМ, глюкоза крови, холестерин крови	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
Электрокардиография	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
Мамография или УЗИ молочных желез (для женщин старше 40 лет)	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
ЛОР	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
Стоматолог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
Психиатр	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
Нарколог	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год
Профессиональное гигиеническое обучение и аттестация	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в 2 года	При поступлении на работу, в дальнейшем 1 раз в год

Приложение № 11

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
_____/Г.И. Чаплыгина/
Протокол заседания ПК от
« ____ » _____ 2021 г.
№ ____

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ «Центр развития
ребенка - детский сад № 103»
от « ____ » _____ 2021 г. № ____
Заведующий _____/И.В. Гладких/

Трудовой договор № ____
с работником муниципального учреждения

город Курск

« ____ » _____ 20 ____ г

_____ ,
_____ ,
(полное наименование учреждения в соответствии с Уставом)
в лице _____ ,
(должность, ф.и.о. лица, уполномоченного представлять работодателя в трудовых отношениях)
действующего на основании Устава _____ ,
(а для и.о. руководителя также приказа комитета образования
города Курска с указанием его реквизитов)
именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и
_____ ,
(ф.и.о. работника полностью)
именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны, в дальнейшем именуемые
Сторонами, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по _____ ,
(наименование должности, профессии или специальности в соответствии со
штатным расписанием с указанием квалификации)
а работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями
настоящего трудового договора.
Трудовые (должностные) обязанности работника устанавливаются
_____ .
в настоящем трудовом договоре ([раздел II](#))/в должностной инструкции, являющейся приложением к трудовому
договору
2. Работник принимается на работу в _____ ,
_____ , расположенное(ый) по адресу: _____ .
(указать место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале или ином обособленном
структурном подразделении учреждения, – место работы с указанием обособленного структурного
подразделения и его местонахождения)
3. Работа у работодателя является для работника _____ .
_____ основной/по совместительству
4. Настоящий трудовой договор заключается (*нужное подчеркнуть*):
на неопределенный срок.
на определенный срок (срочный трудовой договор) _____ ;
(указать обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в
соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом)
срок действия трудового договора _____ .
(указать продолжительность, дату (срок) его окончания)
5. Дата начала работы: « ____ » _____ 20__ г.
6. Работнику в целях проверки соответствия его поручаемой работе
_____ .
испытание не устанавливается/устанавливается испытание продолжительностью ____ месяцев (недель, дней)
7. Работник _____ особый характер работы (*при необходимости*
_____ имеет/не имеет
указать): _____ .
(разъездной, в пути, подвижной, дистанционный, надомный, другой характер работы)

II. Права и обязанности работника

8. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (в случае заключения);
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- д) изменение и расторжение настоящего трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- е) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ж) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- з) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- и) иные права, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, коллективным договором и соглашением (в случае заключения), правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, должностной инструкцией и настоящим трудовым договором.

9. Работник обязан:

- а) добросовестно исполнять свои трудовые (должностные) обязанности по должности, профессии или специальности, указанной в [пункте 1](#) настоящего трудового договора:

(конкретизировать трудовые (должностные) обязанности, если они устанавливаются настоящим трудовым договором)

- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) 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;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), имущества других работников, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья;
- е) исполнять иные обязанности, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, коллективным договором и соглашением (в случае заключения), правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, должностной инструкцией и настоящим трудовым договором.

III. Права и обязанности работодателя

10. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у

работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

б) принимать в установленном порядке локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) изменять и расторгать настоящий трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

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

е) на иные права, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, коллективным договором и соглашением (в случае заключения), правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим трудовым договором.

11. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей *(при необходимости перечислить)* _____;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации у работодателя;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

з) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, коллективным договором и соглашениями (в случае заключения), правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда работника

12. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) _____ в размере ____ (____) рублей в месяц.
должностной оклад/ставка заработной платы цифрами прописью

К _____ устанавливается:

должностной оклад/ставка заработной платы

на период с _____ по _____ повышающий коэффициент за специфику работы _____ в размере _____;

указать за что _____ должностной оклад/ставка заработной платы

на период с _____ по _____ повышающий коэффициент работнику – выпускнику, окончившему _____ учебное заведение _____ с отличием/или без _____ высшего

_____ и поступившему на работу на профессионального/среднего профессионального образования _____ должность в учреждение, в размере _____, руководящую/педагогическую _____ должностной оклад/ставка заработной платы _____

который образует (которые образуют) новый должностной оклад/новую ставку заработной платы в размере _____ (_____) рублей в месяц,
цифрами прописью

учитываемый (учитываемую) при начислении компенсационных и стимулирующих выплат;
б) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, устанавливаемые к _____) (заполняется при наличии):
должностному окладу/ставке заработной платы

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации)	размер повышения оплаты труда – ___% должностного оклада (ставки заработной платы) работника	отнесение условий труда на рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к вредным или опасным условиям труда; приказ по учреждению; фактическая работа в указанных условиях
доплата за совмещение профессий (должностей) (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации)		поручение работнику с его письменного согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату путем совмещения профессий (должностей); приказ по учреждению; фактическое выполнение работником порученной дополнительной работы
доплата за расширение зон обслуживания (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации)		поручение работнику с его письменного согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату путем расширения зон обслуживания; приказ по учреждению; фактическое выполнение работником порученной дополнительной работы
доплата за увеличение объема работы (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации)		поручение работнику с его письменного согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же

		профессии (должности) за дополнительную оплату путем увеличения объема работ; приказ по учреждению; фактическое выполнение работником порученной дополнительной работы
доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации)		поручение работнику с его письменного согласия выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату путем исполнения обязанностей временно отсутствующего работника; приказ по учреждению; фактическое выполнение работником порученной дополнительной работы
доплата за выполнение работ различной квалификации (ст. 150 Трудового кодекса Российской Федерации)	при повременной оплате труда – оплата труда производится по работе более высокой квалификации:	поручение работнику выполнения работ различной квалификации; приказ по учреждению; фактическое выполнение работником порученной работы
доплата за работу в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации)	за каждый час работы в ночное время – _____% должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за час работы	работа (исполнение трудовых (должностных) обязанностей) в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра); приказ по учреждению
повышенная оплата (доплата) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации)		работа (исполнение трудовых (должностных) обязанностей) в выходной и (или) нерабочий праздничный день; приказ по учреждению
повышенная оплата сверхурочной работы (ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации)	за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере, за исключением случаев, когда сверхурочная работа по желанию работника вместо	привлечение работодателем в установленном порядке работника к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период; приказ по учреждению; фактическое выполнение работником сверхурочной работы

	повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно)	
--	---	--

в) стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты):

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

Виды стимулирующих выплат, их размеры, порядок определения размера выплаты, порядок установления (назначения) и условия их получения, периодичность и сроки выплаты, основания лишения или уменьшения размера выплаты, методика расчета стоимости одного балла для определения размера премии по итогам работы за определенный период времени и ее конкретного размера, порядок создания и работы соответствующей комиссии по установлению премий и иных выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права, с которыми работник должен быть ознакомлен под роспись.

13. Иные выплаты работнику:

а) при наличии экономии средств по фонду оплаты труда работников учреждения работнику на основании его письменного заявления может выплачиваться материальная помощь в размере до двух _____

должностных окладов/ставок заработной платы

включительно, установленных на день ее выплаты по занимаемой _____, в должности/профессии/специальности

следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается работодателем с учетом финансовых возможностей учреждения и оформляется приказом по учреждению;

б) при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на страховую пенсию по старости в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (при наличии стажа работы в данном учреждении (со дня приема на работу по день увольнения) не менее 10 лет) или при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на страховую пенсию по инвалидности (независимо от стажа работы в данном учреждении) работнику из фонда оплаты труда работников учреждения производится выплата единовременного пособия в размере трех _____

должностных окладов/ставок заработной платы

(данный пункт не распространяется на работника, для которого работа по настоящему трудовому договору является работой по совместительству);

в) из фонда оплаты труда работников учреждения работнику производится разовая (единовременная) выплата в размере трех _____

должностных окладов/ставок заработной платы за защиту кандидатской или докторской диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания (*данный пункт распространяется на работника, относящегося к категории руководящий или педагогический работник*);

г) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, законами и нормативными правовыми актами Курской области, муниципальными правовыми актами города Курска.

14. Выплата заработной платы работнику осуществляется работодателем в денежной форме в рублях в дни, установленные _____
правилами внутреннего трудового распорядка/ коллективным договором

учреждения, через кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

При работе на условиях _____ оплата труда
неполного рабочего времени/совместительства
работника производится исходя из _____, выплат
должностного оклада/ставки заработной платы
компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим трудовым
договором, _____.
пропорционально отработанному им времени/в зависимости от выполненного им объема работ (выработки)

V. Рабочее время и время отдыха

15. Работнику устанавливается следующий режим рабочего времени (режим работы и отдыха) (*нужное подчеркнуть*):

- продолжительность рабочего времени:

нормальная – 40 часов в неделю;

сокращенная – ___ часов в неделю;

норма часов педагогической работы – ___ часов в неделю за ставку заработной платы;

норма часов учебной (преподавательской) работы – ___ часов в неделю за ставку заработной платы;

_____ часов в неделю;

неполная рабочая неделя: _____;

пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;

шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье;

рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

чередование рабочих и нерабочих дней: _____;

продолжительность ежедневной работы (смены) – _____ часов;

время начала работы (смены) – _____;

время окончания работы (смены) – _____;

время перерыва в работе для отдыха и питания – _____;

- определенный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

16. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (*заполняется при наличии*): _____

(ненормированный рабочий день; работа в режиме гибкого рабочего

времени с учетным периодом (указать продолжительность учетного периода: рабочий день, неделя, месяц и

другой); сменный режим работы: работа в две смены в соответствии с графиком сменности (указать начало и

окончание рабочих смен); суммированный учет рабочего времени с учетным периодом (указать продолжительность учетного периода: месяц, квартал, три месяца, другие, но не более одного года); с разделением рабочего дня на части)

17. Работнику предоставляется _____ ежегодный основной оплачиваемый отпуск/
ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск
продолжительностью _____ календарных дней.

18. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
(заполняется при наличии оснований):

а) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью _____
календарных дней;

б) за ненормированный рабочий день продолжительностью _____ календарных дней;

в) в связи с _____
(указать другие виды дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии с _____
_____ продолжительностью _____
законодательством РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом)
_____ календарных дней.

19. Работнику предоставляются:

а) из фонда оплаты труда работников учреждения оплачиваемый отпуск на 3 месяца для
завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями (данный пункт
распространяется на работника, относящегося к категории руководящий или педагогический
работник);

б) длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет
непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом
исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и
нормативно-правовому регулированию в сфере образования и коллективным договором
учреждения (данный пункт распространяется только на педагогических работников);

в) иные отпуска и дни отдыха в соответствии с Трудовым кодексом Российской
Федерации и иными федеральными законами.

20. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется
работнику ежегодно (с учетом гарантий отдельным категориям работников, предусмотренных
Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) в соответствии с
графиком отпусков на соответствующий календарный год, если иное не установлено Трудовым
кодексом Российской Федерации.

VI. Охрана труда

21. На рабочем месте работника установлены следующие условия труда:

(указать наименование, класс (подкласс) условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности
по результатам специальной оценки условий труда, номер карты специальной оценки условий труда)

22. Работник (необходимо указать) _____
_____ проходит/не проходит за счет средств работодателя
_____ обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности)
медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование, обязательные медицинские осмотры в
начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены), внеочередные медицинские
осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом
Российской Федерации и иными федеральными законами

23. Работнику (необходимо указать) _____
_____ не предоставляются/бесплатно предоставляются
_____ средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми
нормами (перечислить с указанием норм выдачи)

VII. Социальное страхование, меры социальной поддержки

работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором, и иные гарантии

24. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с федеральными законами Российской Федерации.

25. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены *(заполняется при наличии оснований)*

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

26. В период действия настоящего трудового договора работнику предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, муниципальными правовыми актами города Курска, отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором (в случае заключения), в том числе:

(указать какие, например: работнику, в случае признания его в установленном порядке нуждающимся в получении жилья или улучшения жилищных условий, возмещаются за счет средств бюджета города Курска в случае и порядке, определяемом Администрацией города Курска, затраты на уплату процентов по кредитам и займам, полученным в российских кредитных организациях или иных организациях, имеющих право выдавать гражданам кредиты (займы) на приобретение или строительство жилья)

27. В период действия настоящего трудового договора на работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, муниципальными правовыми актами города Курска, отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором (в случае заключения) и локальными нормативными актами.

28. Иные гарантии, предоставляемые работнику *(заполняется при их наличии)*:

(компенсация расходов на переезд из другой местности, оплата обучения, предоставление или возмещение расходов по найму жилья, оплата аренды автомобиля, основание оказания медицинской помощи временно пребывающему в Российской Федерации иностранному гражданину или лицу без гражданства, дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи, иное)

VIII. Иные условия трудового договора

29. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, персональные данные работников учреждения.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

30. Работник осуществляет работу *(является дополнительным условием и заполняется при необходимости)*

(указание на рабочее место и (или) на место работы с наименованием необособленного структурного подразделения, участка, лаборатории, отделения, отдела и пр. и его местонахождения)

31. На работника с его согласия возлагаются дополнительные обязанности (дополнительные виды работ) на условиях дополнительной оплаты *(заполняется при наличии)*:

(например: выполнение функций классного руководителя, проверка письменных работ;

заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором; другие дополнительные виды работ (с указанием их содержания и объема, срока выполнения и размера оплаты)

32. Иные условия трудового договора (заполняется при их наличии):

(например, об обязанности работника учреждения отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права)

IX. Ответственность Сторон трудового договора

33. За неисполнение или ненадлежащее исполнение условий настоящего трудового договора Стороны несут ответственность в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

34. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 192).

X. Изменение и прекращение трудового договора

35. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению Сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы Сторон, при изменении локальных нормативных актов работодателя, по инициативе Сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дополнительные соглашения к настоящему трудовому договору заключаются в письменной форме и являются его неотъемлемой частью.

36. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением изменения трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 74).

37. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим трудовым договором.

XI. Заключительные положения

38. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, Стороны руководствуются непосредственно трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором (в случае заключения).

39. Трудовые споры и разногласия Сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению Сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

40. Настоящий трудовой договор вступает в силу: _____
(со дня его подписания обеими сторонами/с «__» _____ 20__ г./в иной срок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации или трудовым договором).

41. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй – передается работнику.

ХII. Адреса и подписи Сторон

РАБОТОДАТЕЛЬ:

(полное и сокращенное наименование учреждения)
Адрес (место нахождения):
Российская Федерация, Курская
область, 3050____, город Курск,

Телефон: 8 (4712) _____
Факс: 8 (4712) _____
Адрес электронной почты: _____
ОГРН _____
ИНН _____
КПП _____

(наименование должности)

(подпись) / _____
(ф.и.о.)

РАБОТНИК:

(фамилия, имя, отчество)
Адрес места жительства: _____

_____,
телефоны: _____

(рабочий, домашний, мобильный)
Документ, удостоверяющий личность:
вид _____
серия _____ № _____
кем выдан _____

дата выдачи « ____ » _____ г.
Страхование свидетельством обязательного
пенсии страхования.

(подпись работника) / _____
(расшифровка подписи)

М.П.

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

« ____ » _____ 20 ____ года _____ / _____ /
(подпись работника) (рас

Приложение № 12

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
на 2021 год
МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №103»**

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, т.руб	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
I. Организационные мероприятия					
1.	Провести инструктаж по технике безопасности с работниками МБДОУ и пищеблока			Сентябрь Март каждого года	Зам.зав. по АХР Зам. зав. по УВР
2.	Провести инструктаж по выполнению правил пожарной безопасности с работниками МБДОУ			Октябрь Апрель каждого года	Пожнадзор Зам.зав. по АХР
II. Технические мероприятия					
1.	Производить проверки работоспособности установок пожаротушения	шт.			Зам.зав. по АХР
2.	Проводить регулярный осмотр технического состояния здания и сооружений, асфальтового покрытия и зеленых насаждений. Результаты	шт.		Ежегодно	Зам.зав. по АХР

	оформить актами				
3.	Провести замеры сопротивления изоляции электрических цепей	шт.	10 тысяч руб.	Декабрь 2018г	Электрик Зам.зав. по АХР
4.	Проверить лестницы, спортивное оборудование на прочность	шт.		Сентябрь каждого года	Зам.зав. по АХР Зам. зав. по УВР
5.	Проверка исправности электрических розеток, выключателей.	шт.		Постоянно в течение года	Зам.зав. по АХР
6.	Провести замеры освещенности, микроклимата	шт.	2 тысячи руб.	Апрель Сентябрь 2018 г.	Электрик Зам.зав. по АХР
11.	Провести ревизию отопительных приборов			Ежегодно	Зам.зав. по АХР
12.	Проводить ежегодную регулировку, промывку, опрессовку отопительных узлов бойлерных установок сада		13 тысяч руб.	Июль Август каждого года	Зам.зав. по АХР Сантехник
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Проводить регулярные медицинские осмотры работников МБДОУ	шт.	190 тысяч руб.	Май каждого года	Ст. мед. сестра
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
1.	Приобрести спецодежду для техперсонала, работников пищеблока	шт.	12 тысяч руб.	II квартал IV квартал 2018 г.	Зам.зав. по АХР
V. Мероприятия по пожарной безопасности					
1.	Проводить зарядку огнетушителей	шт.	1 500 руб.	1 раз в 2 года	Зам.зав. по АХР
2.	Проверить пожарные краны на водоотдачу	шт.		Декабрь	Зам.зав. по АХР Сантехник

Заведующий
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Центр
развития ребенка – детский сад №103»
Гладких И. В.

«__» _____ 20__ г. _____
дата подпись

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский
сад № 103»
Чаплыгина Т. И.

«__» _____ 20__ г. _____
дата подпись

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
_____ /Г.И. Чаплыгина/

Протокол заседания ПК от
«___» _____ 2021 г.
№ ___

ПРИЛОЖЕНИЕ №13

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ «Центр развития
ребенка - детский сад № 103»
от «___» _____ 2021 г. № ___
Заведующий _____ /И.В. Гладких/

ФОРМА
листа самоанализа

ФОРМА
листа самоанализа деятельности работника
в целях начисления премиальных выплат по итогам работы за месяц
ЛИСТ
самоанализа деятельности

_____ (наименование должности)

_____ (ФИО работника полностью)

в целях начисления премиальных выплат по итогам работы за месяц

_____ **20** _____ года

(отчетный период)

№ п/п	Наименование выплат	Критерии оценки эффективности	Показатели эффективности деятельности и критерии их оценки	Условия получения выплат *	Количество баллов
1					
2					
3					
ИТОГО:					

* В графе «Показатели эффективности и критерии их оценки» работник обосновывает выполнение заданных показателей и критериев оценки эффективности своей деятельности по итогам работы за месяц.

** Графа «Размер премии (в баллах)» заполняется секретарем Комиссии на ее заседании на основе проведенного Комиссией анализа выполнения работником заданных показателей и критериев оценки эффективности деятельности по итогам работы за месяц.

Результаты самоанализа представил: _____ / _____ / «__» _____ 20__ г.

(инициалы и фамилия) (личная подпись)

Подписи:

Председательствующий на заседании Комиссии

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
(инициалы и фамилия) (личная подпись)

Секретарь Комиссии:

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
(инициалы и фамилия) (личная подпись)

Члены Комиссии:

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
(инициалы и фамилия) (личная подпись)

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
(инициалы и фамилия) (личная подпись)

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
(инициалы и фамилия) (личная подпись)

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
(инициалы и фамилия) (личная подпись)

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
(инициалы и фамилия) (личная подпись)

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
(инициалы и фамилия) (личная подпись)

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
(инициалы и фамилия) (личная подпись)

С результатами оценки Комиссии ознакомлен:

_____ / _____ / «__» _____ 20__ г.
(инициалы и фамилия) (личная подпись)

Подпись работника _____

_____ / _____ «__» _____ 20__ г.
(инициалы и фамилия)

(личная подпись)

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
"ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА — ДЕТСКИЙ САД №103"
города Курска
305016, г. Курск, ул. Большевиков, 93 Телефон (4712) 52-97-31,

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
_____ /Т.И. Чаплыгина/
Протокол заседания ПК от
«__» _____ 2021 г.
№__

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ «Центр развития
ребенка - детский сад № 103»
от «__» _____ 2021 г. №__
Заведующий _____ /И.В. Гладких/

ИЗМЕНЕНИЯ

**в «Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Центр развития
ребенка - детский сад № 103» (приложение № 1 к коллективному договору
по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном
бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Центр развития ребенка - детский сад №103»
на 2021-2024 годы**

2021

1. Пункт 2.1. «Порядок приема на работу» раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» читать в следующей редакции:

« При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем предоставляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.»

«- при заключении трудового договора , лицо поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- а) 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;
 - б) паспорт или другой документ, удостоверяющий личность,
 - в) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в общеобразовательном учреждении (ч. 2 ст.331 ТК РФ),
 - г) документ подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
 - д) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу,
 - е) справку об имеющихся (не имеющихся) сведениях о судимости (в том числе погашенной и снятой) на территории Российской Федерации, о факте уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования на территории Российской Федерации,
- лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку. »