

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №424 г. Челябинска» (МАДОУ ДС № 424 г. Челябинска)

454014, г. Челябинск, Комсомольский проспект, д. 86 «а», тел. 742-64-21, 742-48-34,

e-mail: ds424@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детского сада № 424 г. Челябинска»
на 2021-2024 годы

Работодатель:
Заведующий МАДОУ «ДС № 424
г. Челябинска»


Г.В.Пилипенко
«20» января 2021 г.



Работники:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «ДС № 424
г. Челябинска»


И.М.Макаревич
«20» января 2021 г.



ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3-6
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	7-14
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	14-21
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	21-24
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	24-26
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	27-32
7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	32-33
8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	33-34
9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	35-40
10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	40-42
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	42-43
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	43-44

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 424 г. Челябинска» (далее Учреждение).

2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

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

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

законодательные и иные нормативные правовые акты¹;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации²;

отраслевое региональное соглашение³ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования⁴

3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Пилипенко Галины Викторовны (далее – работодатель)

работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Макаревич Ирины Михайловны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный

¹ Иные нормативные акты могут быть перечислены в приложении к коллективному договору.

² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, заключённое Минобрнауки России и Профсоюзом 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Роструде 22 декабря 2017 г., регистрационный № 28/18-120), распространяется также на организации, учредителем которых стало Минпросвещения России, и содержит рекомендации по заключению коллективных договоров всех образовательных организаций, осуществляющих деятельность в сфере ведения Минпросвещения России.

³ Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

⁴ Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы местного самоуправления.

на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения⁵.

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

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

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

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

7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в 10 дневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 10 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;
- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки

⁵Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора может быть приложением к коллективному договору.

персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

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

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

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

9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства⁶.

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

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

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

⁶ Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.

- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию учреждения единственным полномочным представителем работников Учреждения как объединяющую более половины членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

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

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

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

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)⁷.

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

⁷Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может являться приложением к коллективному договору.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

14. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка⁸ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашением и настоящим коллективным договором.

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

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации⁹.

Стороны договорились о том, что:

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

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

16. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы¹⁰.

⁸ Правила внутреннего трудового распорядка могут быть приложением к коллективному договору.

⁹ Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

¹⁰ Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ¹¹.

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

18. Работодатель обязуется:

- При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих¹².
- При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.
- При составлении штатного расписания Учреждения определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций¹³.
- Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:
 - обязательное медицинское страхование;
 - выплату страховой части пенсии;
 - обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

¹¹ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

¹² Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

¹³ Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации¹⁴.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор¹⁵ или дополнительное соглашение к нему.

- Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников¹⁶.
- Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

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

- При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами,

¹⁴Приказ Минобрнауки России 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».

¹⁵Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

¹⁶Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

действующими в Учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором¹⁷.

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

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

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

- Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.
- Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.
- Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза¹⁸:
 - при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками¹⁹;
 - при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не

¹⁷ Часть третья статьи 68 ТК РФ.

¹⁸ 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

¹⁹ Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

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

- для воспитателей:

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

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программы и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

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

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

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

Массовым является увольнение 15 % от общего числа работников в течение 60 дней.

- Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:
 - беременных женщин;
 - женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
 - одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
 - других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;

- работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

- семейным - при наличии 2 или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

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

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

- Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы 6 часов в неделю в течение 2х месяцев с сохранением среднего заработка.
- Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.
- Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.
- Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.
- Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.
- Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим

занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

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

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

- Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений²⁰, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка²¹.

19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.
- Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения

²⁰ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

²¹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017).

соответствия работников занимаемым ими должностям²², включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

- Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью²³.
- Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством²⁴, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах²⁵.
- Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

20. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом 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 определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации

²² Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

²³ Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

²⁴ Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору.

²⁵ Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников²⁶.

- В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и н
- Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.
- Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если воспитатели и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-

²⁶ Указанные вопросы регулируются приказом Минобрнауки России 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» (далее - приказ №1601; приложение 1 или 2 к приказу № 1601).

²⁷ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу № 536).

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

- Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
- Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.
- Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности и работы в выходные и праздничные нерабочие дня сторожей устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Рабочее время сотрудников МАДОУ:

Должность работника	Часы работы	Обеденный перерыв	Количество часов в неделю
Заведующий	8.00 – 16.30	12.00-12.30	40
Старший воспитатель	8.00 - 15.42	12.00-12.30	36
Заместитель зав. по ХЧ	8.00 – 16.30	13.00-13.30	40
Воспитатель	1 смена: 7.00 – 14.24 2 смена: 12.00 – 19.00	-	36
Музыкальный руководитель	по индивидуальному графику	12.00-12.30	24
Инструктор по физической культуре	по индивидуальному графику	12.00-12.30	30
Педагог-психолог	8.00 - 15.42	12.00-12.30	36
Инструктор по гигиеническому воспитанию	8.00 – 16.30	13.00-13.30	40
Главный бухгалтер	8.00 – 16.30	13.00-13.30	40
Бухгалтер	8.00 – 16.30	13.00-13.30	40
Инспектор по кадрам	8.00 – 16.30	13.00-13.30	40
Кастелянша	8.00 – 16.30	13.00-13.30	40
Кладовщик	8.00 – 16.30	13.00-13.30	40
Шеф-повар	8.00 – 16.30	13.00-13.30	40

Повар	1 смена: 6.00 – 15.00 2 смена: 9.00 – 17.00	13.00-13.30	40
Помощник воспитателя	8.00 – 16.30	13.00-13.30	40
Машинист по стирке белья	8.00 – 16.30	13.00-13.30	40
Сторож	Индивидуальный график	-	40
Рабочий по ремонту зданий и сооружений	Индивидуальный график	-	40
Дворник	Индивидуальный график	-	40

- Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с детьми. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы и не должно быть менее 30 минут. (ст. 108 ТК РФ).
- Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.
- Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников²⁸.
- В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

²⁸ Положение об оплате труда работников может быть приложением к коллективному договору.

- Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня²⁹ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьёй 122 ТК РФ.
- При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.
- Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.
- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.
- Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
- Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной

²⁹ Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

- При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.
- Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении³⁰;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца³¹.

- Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.
- По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях³²:

предоставлять работникам отпуск (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- для проводов детей в армию 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) 3 дня;
- на похороны близких родственников 3 дня;
- родителям, женам, мужьям, военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или увечья, полученных при исполнении ими обязанности военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году ;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 5 дней;

³⁰ Статья 121 ТК РФ.

³¹ Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

³² В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором.

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
 - участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года³³.
 - Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон³⁴.

23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
- Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.
- Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.
- Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций,

³³Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

³⁴В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором определяются продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком.

Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года может являться приложением к коллективному договору».

осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536³⁵.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

21. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

22. Днями выплаты заработной платы являются: 12 числа за предыдущий месяц и 27 числа за текущий месяц³⁶.

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

23. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации³⁷.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

25. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения³⁸.

³⁵ Пункт 2.3 указанных Особенностей.

³⁶ В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников установить в коллективном договоре соотношения частей заработной платы, руководствуясь пунктом 36 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений,

³⁷ Форма расчётного листка может являться приложением к коллективному договору.

³⁸ Положение об оплате труда работников образовательной организации, как правило, является приложением к коллективному договору. В качестве приложений к коллективному договору могут предусматриваться другие документы по вопросам оплаты труда: прежде всего положение о выплатах стимулирующего характера (с включением вопросов порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, премирования работников, распределения экономии фонда оплаты труда и др.).

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

26. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время³⁹.

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

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

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

³⁹ Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".
Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников.

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.

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

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

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

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

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

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома⁴⁰;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении⁴¹;

31. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. Оплата за сверхурочную работу определяется положением об оплате труда работников.

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

32. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда⁴², при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

⁴⁰ Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020).

⁴¹ Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

⁴² Конкретные дифференцированные размеры повышенной оплаты труда в зависимости от условий труда указываются в приложении к коллективному договору.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579⁴³, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

33. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

34. Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)⁴⁴.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

35. Стороны договорились о том, что:

- Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.
- Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях Совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на

⁴³ 1) приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», устанавливающий доплату до 12 процентов к ставкам заработной платы;

2) приказ Миннауки РФ от 7 октября 1992 г. № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе» (вместе с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета).

⁴⁴ В положении об оплате труда работников можно предусмотреть возможность учёта квалификационной категории педагогических работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория.

реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

- В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

36. Работодатель обязуется:

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.
- При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.
- Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.
- Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.
- Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка⁴⁵.
- Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).
- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до

⁴⁵ Конкретные размеры материальной помощи определяются положением об оплате труда работников или в других локальных нормативных актах образовательной организации, регулирующих вопросы оплаты труда.

наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

37. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.
- Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:
 - оказание материальной помощи;
 - организация оздоровления;
 - организация работы с детьми работников;
 - организация спортивной работы;
 - поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов⁴⁶, в том числе ветеранов труда;
 - организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
 - социальные программы для членов Профсоюза.

38. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- грамоты за достижения воспитанников в конкурсах, соревнованиях в социально-значимой деятельности,

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

⁴⁶ Перечень категорий ветеранов установлен статьёй 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

39. Стороны совместно обязуются:

- Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда⁴⁷ с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.
- Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.
- Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

40. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
 - работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда⁴⁸; по расследованию несчастных случаев на производстве и с воспитанниками во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёме кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёме образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;
- своевременное расследование несчастных случаев;
оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

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

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

⁴⁷ Соглашение по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

⁴⁸ Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

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

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

45. Работодатель обязуется:

- Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и воспитанников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.
- Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек⁴⁹.
- Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации⁵⁰, осуществлять управление профессиональными рисками.
- Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования.
- Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.
- Проводить в установленном законодательством Российской Федерации⁵¹ порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций⁵².

⁴⁹ Часть 1 статьи 217 ТК РФ.

⁵⁰ Положение о системе управления охраной труда может являться приложением к коллективному договору.

⁵¹ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

⁵² Положение о порядке работы по специальной оценке условий труда является приложением к коллективному договору.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

- Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

- Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
- Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ).
- Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.
- Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов Учреждения. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

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

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

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

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

48. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с воспитанниками в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с воспитанниками во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

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

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

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

52. Работники обязуются:

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

- 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.
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной

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

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

54. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется: Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

56. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

57. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

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

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений,

спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

59. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

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

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

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

62. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

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

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов,
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- создание Совета молодых педагогов.

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

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

65. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

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

- обеспечивать установленные в Учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

66. Стороны договорились о том, что:

- Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития Учреждения и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей⁵³.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем⁵⁴.

- Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя⁵⁵.
- Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.
- Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части

⁵³ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

⁵⁴ Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

⁵⁵ Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника⁵⁶. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

- Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.
- При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы).
- Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.
- Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.
- Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.
- В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре⁵⁷.

⁵⁶ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

⁵⁷ В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

67. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

- Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.
- Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
- Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.
- Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

68. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

- В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в

условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1%⁵⁸(часть шестая статьи 377 ТК РФ).

- При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
 - Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).
 - Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 - Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.
 - Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.
69. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
 - учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
 - согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.
70. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

⁵⁸ Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

71. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

72. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты Учреждения, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;
 - правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
 - конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
 - введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
73. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
 - временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.
74. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.
 - Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.
 - Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
 - Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы;
 - Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:
 - правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии

фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации⁵⁹);
- охраной труда в образовательной организации;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

75. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

76. Участвовать в формировании в Учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

77. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

78. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

79. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

80. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

81. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

82. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

83. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников Учреждения за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

84. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

⁵⁹ Статья 66.1. ТК РФ

85. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

86. Работодатель:

- предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов;
- обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;
- не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- не допускает 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;
- привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;
- предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации,

дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

- обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

87. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

- Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.
- Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.
- Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).
- Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

- Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

88. Стороны совместно:

- представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;
- принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;
- Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании Учреждения и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

89. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №424 г. Челябинска»

105. Стороны договорились и обязуются:

- Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.
- Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.
- Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.
- Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам Учреждения.
- Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного

договора в течение одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса⁶⁰.

- Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

90. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников Учреждения в течение 7 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

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

94. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 20 января 2021 года и действует по 20 января 2024 года включительно.

95. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный

⁶⁰ В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

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

96. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке⁶¹.

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

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

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

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

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

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

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

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

приложение № 1 «Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 424 г. Челябинска»;

⁶¹ В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

приложение № 2 Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 424 г. Челябинска»;
приложение № 3 Соглашение по охране труда;
приложение № 4 Выписка из протокола № 6 заседания профсоюзного
комитета.

От работодателя:

Руководитель образовательной
организации



Кузнецов И.В.
(подпись) (Ф.И.О.)
М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



Михайлов Н.М.
(подпись) (Ф.И.О.)
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детского сада № 424 г. Челябинска»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников (далее Положение) Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №424 г. Челябинска» (далее МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска») разработано в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 №18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» с изменениями от 22 февраля 2011 г., 27 марта, 20 ноября, 18 декабря 2012 г., 25 июня 2013 г., 24 июня 2014г., 25 августа 2015 г., 29 марта 2016 г., 29 ноября 2016 г., 28 февраля 2018 г., 22 октября 2019 г., 27 октября 2020 года, 24 ноября 2020 года в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 г. №36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральной государственных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, Трудовым Законодательством, и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и органами местного самоуправления, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска», учредителем которого от имени муниципального образования «город Челябинск» является Администрация города Челябинска в лице Комитета по делам образования города Челябинска.

3. Система оплаты труда работников МАДОУ, включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством (ст. 40, ст. 135 ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников МАДОУ устанавливается с учетом:
- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
 - 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
 - 4) государственных гарантий по оплате труда;
 - 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
 - 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - 7) рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Заработная плата работника МАДОУ включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.
6. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников МАДОУ по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1-4-1 к настоящему Положению.
7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах.
8. Размеры и условия осуществления выплат надбавок стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых МАДОУ показателей и критериев эффективности труда работников МАДОУ.
9. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.
10. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников учреждений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
11. Месячная заработная плата работника МАДОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

12. Оплата труда педагогических работников МАДОУ, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников МАДОУ, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.
13. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Педагогическим работникам МАДОУ в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1) Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю – старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений;

36 часов в неделю – педагогу-психологу;

2) Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 часов в неделю – воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;

25 часов в неделю – воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям-логопедам.

14. Месячная заработная плата педагогических работников МАДОУ, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}$, где:

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата учителей;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

15. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов:

за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства.

16. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников МАДОУ, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников МАДОУ устанавливается заведующим МАДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

17. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

18. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

19. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников МАДОУ применяется при оплате за часы:

1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждении на условиях внешнего совместительства.

20. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

22. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения, за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) нагрузки, путем внесения изменения в тарификацию.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

23. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам МАДОУ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

24. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложением 5 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

26. Вопросы установления порядка предоставления и определения и размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда – 4процента.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам

специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Заведующий МАДОУ принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

27. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) работникам МАДОУ начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР» и составляет 15%.

28. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику МАДОУ на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

1) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику МАДОУ на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику МАДОУ при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам МАДОУ, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

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

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

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику МАДОУ в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время составляет 35 процентов (не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

б) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику МАДОУ за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7) выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися; а также выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

29. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- выплата надбавки стимулирующего характера за работу с детьми-инвалидами в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 19.11.2013 № 445-П «О нормативах обеспечения муниципальных образовательных организаций».

30. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера для всех категорий работников, в том числе работающих по совместительству, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложением 6 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовом договоре работников МАДОУ.

Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам МАДОУ, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом заведующего МАДОУ, с учетом мнения представительного органа работников (приложение 8-10 настоящего Положения).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на

основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитывались методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

31. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, в зависимости от достижения работниками МАДОУ соответствующих качественных и количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

32. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заведующего МАДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

33. Премирование работников МАДОУ производится в пределах фонда оплаты труда МАДОУ по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также единовременно:

- премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период;
- ежеквартальная премия воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателя за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей.

Выплата производится раз в квартал в месяце, следующим за отчетный периодом в пределах фонда оплаты труда (Решение Челябинской государственной Думы от 25.09.2007г № 25/27).

Единовременное премирование работников может осуществляться по следующим основаниям:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ;
- за добросовестную работу;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и т.д.), с уходом на пенсию,
- в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- к профессиональным праздникам (День Учителя)
- к другим праздничным датам (Новый Год, 8 марта, 23 февраля и др.)
- в отдельных случаях могут выплачиваться единовременные премии по итогам конкурсов: районных, городских и всероссийских;

Кроме того, могут вводиться премии, стимулирующие улучшение деятельности учреждения определенной направленности:

- за разработку авторской учебной программы;
- за своевременную подготовку сезонных работ;
- за поддержание образцового порядка в подразделениях учреждения;

- за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- за образцовое соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- за образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержание ДООУ;
- за высокое качество оздоровительной работы с детьми;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- за высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- за создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений);
- за разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- за представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег района города. России и участие в других мероприятиях МАДОУ (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов и др.);
- за высокий уровень умений, знаний и навыков детей;
- за личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса МАДОУ
- по итогам смотров-конкурсов, авторских проектов и др.;
- за образцовую организацию детского питания;
- за плодотворное творческое взаимодействие с родителями;
- за активное участие в детских праздниках, других массовых мероприятиях, субботниках;
- по итогам сдачи ДООУ к учебному году;
- за оборудование педагогического процесса, изготовление пособий;
- за озеленение участков;
- за участие в детских праздниках в качестве актеров;
- по другим основаниям.

34. Конкретный размер премии по результатам работы определяется в процентном отношении к должностному окладу работника или абсолютной сумме в рублях. При этом суммарный размер премий для одного работника не может превышать 12 ставок (должностных окладов) в календарный год.

Состав комиссии по распределению премиальных выплат включает в себя:

- председателя – заведующего МАДОУ,
- членов комиссии – заместителя заведующего по АХЧ, заместителя заведующего по УВР, председателя профсоюзного комитета.

Комиссия МАДОУ ежемесячно рассматривает результативность каждого работника на основании критериев данного Положения. Результаты показателей оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии и утверждается приказом заведующего МАДОУ.

Заведующий МАДОУ издает приказ о размерах премирования и представляет его в бухгалтерию.

35. Премия за текущий месяц не выплачивается работникам МАДОУ:

- находящимся в учебном отпуске;
- имеющим административное взыскание.

Работникам МАДОУ, некачественно или несвоевременно выполняющим свои должностные обязанности, а также нарушающим трудовую дисциплину, за определенный период, в котором были допущены упущения в работе или нарушения трудовой

дисциплины, доплаты, могут устанавливаться в более низких размерах, чем предусмотрено настоящим положением, или сниматься полностью.

36. Все надбавки стимулирующего характера выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда.

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

37. Заработная плата руководителя учреждения (далее заведующего МАДОУ), его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

38. Должностной оклад заведующего МАДОУ определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МАДОУ.

39. Оценка сложности труда заведующего МАДОУ, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства МАДОУ. Показатели оценки сложности руководства устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.

40. В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда заведующего.

Группа по оплате труда заведующего МАДОУ утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда заведующего МАДОУ, масштаба управления и особенностей деятельности МАДОУ, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства МАДОУ, по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования.

41. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов:

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения	свыше 800	от 501 до 800	от 301 до 500	от 201 до 300	до 200

42. Размер должностного оклада заведующего МАДОУ по типу муниципального учреждения и группе по оплате труда:

Тип образовательного учреждения	Группа по оплате труда в зависимости от количества баллов				
	I	II	III	IV	V
Дошкольные образовательные учреждения	37527	35253	32865	28203	25814

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заведующему МАДОУ приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах,

если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

44. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заведующему МАДОУ приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 7 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности МАДОУ и его заведующего.

Выплаты стимулирующего характера заведующему МАДОУ осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАДОУ на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящих доход деятельности, не может превышать 10 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

45. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего МАДОУ и средней заработной платы работников МАДОУ устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы заведующего МАДОУ и средней заработной платы работников МАДОУ, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

46. Из фонда оплаты труда учреждения заведующему МАДОУ может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

47. Решение об оказании материальной помощи заведующему МАДОУ принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления заведующего МАДОУ и оформляется приказом.

48. Должностной оклад заместителя заведующего по УВР МАДОУ, функциональные обязанности которого связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливается

на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего МАДОУ, должностные оклады заместителя заведующего по АХЧ и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего МАДОУ.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются исходя из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленной в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

49. Выплаты компенсационного характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МАДОУ устанавливаются заведующим МАДОУ в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

50. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего, главному бухгалтеру МАДОУ устанавливаются заведующим МАДОУ в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом приложения 7 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

51. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего и главному бухгалтеру МАДОУ осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАДОУ на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

52. Штатное расписание МАДОУ утверждается заведующим МАДОУ и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере должностного оклада и другую информацию.

53. Доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала МАДОУ составляет не более 40% от общего фонда оплаты труда.

54. Фонд оплаты труда работников МАДОУ формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований МАДОУ и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

55. Из фонда оплаты труда МАДОУ работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами МАДОУ.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.

56. Материальная помощь работнику МАДОУ выплачивается в размере одного оклада 2 раза в год. В особых случаях материальная помощь может выплачиваться и три раза в год.

57. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- погребение близких родственников – 4000 рублей;
- лечение и оздоровление сотрудников – 4000 рублей;
- финансовые затруднения – 3000 рублей;
- стихийные бедствия – 5000 рублей;
- свадьба сотрудников – 3000 рублей;
- рождение ребенка – 3000 рублей.

58. Решение об оказании материальной помощи работнику МАДОУ и ее конкретных размерах принимает заведующий МАДОУ на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников МАДОУ.

59. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий МАДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

60. Данное положение вступает в действие 11.01.2021 года.

Мнение представительного органа
работников:

от «30» декабря 2020 г. № 3

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, горничная, грузчик, дворник, кладовщик, конюх, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, машинист по стирке белья, кастелянша, швея	4416

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар	4975
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, рабочий по ремонту здания	5920
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6254
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 и 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7263

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	4921

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	5587
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством	5813
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар) Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория.	6254

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер по охране труда и технике безопасности; инженер-программист (программист)	6705
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	7037
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	7370

4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование " ведущий "	7822
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8488

При применении должностного наименования «заместитель» общепромышленных должностей служащих четвертого уровня, должностной оклад заместителя устанавливается на 10 процентов ниже соответствующей должности.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный	помощник воспитателя	5920

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	6145

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	9600
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	11300
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	12800
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; старший методист; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15100

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Инструктор по гигиеническому воспитанию	5500
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	7100
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	9900

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям, не отнесенным к профессионально-квалификационным группам

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
5 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	6705

Приложение 5 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
компенсационного характера, устанавливаемых работникам
МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска»**

Перечень надбавок и доплат компенсационного характера	Размер выплат (% от оклада)
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	
- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах по должностям: подсобный рабочий, машинист по стирке белья, шеф-повар, повар, дворник. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется	4%
Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями	
- районный коэффициент	15%
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	
- доплата за совмещение профессий	До 100%
- доплата за расширение зон обслуживания	До 100%
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	До 100%
- доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни	Двойная часовая ставка
- доплата за работу в ночное время	35%
Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися, а также выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных	
- за работу в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях)	15%
- за работу с детьми дошкольного возраста в ДОУ	
воспитателям	1000р.
помощникам воспитателей	500р.
- за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых работникам
МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	За сложность, напряженность	до 100%
2)	За выполнение особо важных (срочных) работ	до 50%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100%
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения - «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10% 15%
2)	За наличие почетного звания, знака отличия в сфере образования и науки ⁶² : «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; - медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры»	10%
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет ⁶³	

¹ При наличии у работника двух или более оснований для данной выплаты, начисление производится по одному из них, по выбору работника.

² Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

1)	Педагогическим работникам, помощникам воспитателей, младшим воспитателям МАДОУ за стаж работы в образовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, при стаже работы: - от 1 года до 3 лет; - от 3 до 5 лет; - от 5 лет и выше	10% 15% 20%
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
1)	Педагогическим работникам: - за I квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	15% 20%
6.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 150%
2)	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей	30%
3)	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200%

Примечания:

Выплаты, установленные подпунктом 1 пункта 5 таблицы настоящего приложения производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Приложение 7 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок определения выплат
стимулирующего характера, устанавливаемых
руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру
МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1)	за выполнение особо важных (срочных) работ: - срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций; - разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МАДОУ; - дополнительная работа по организации и проведению опытно-экспериментальной работы внутри МАДОУ; внедрение инноваций.	до 50
2)	за работу в качестве члена в составе городских методических объединений	3 800руб.
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
1)	За наличие знака отличия в сфере образования и науки «Отличник народного просвещения»	До 10
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100

Приложение 8 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска»

Критерии и показатели для оценивания качества профессиональной деятельности педагогов, измеряемые качественными и количественными показателями

№	Критерии	Периодичность	Показатели	Балл
1	Наличие жалоб со стороны родителей	Ежемесячно	Имеются жалобы	-2
2	Отсутствие задолженности по родительской плате	Ежемесячно	Основная плата 100% Долг до 1000р. Более 1000р. Дополнительная плата 100% Нет платы до 1000р. Более 1000р.	3 1 0 3 1 0
3	Замещение отсутствующих работников	Ежемесячно	В течение месяца Не менее 2х недель Менее 2х недель Не замещает	3 2 1 0
4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Постоянно	Соблюдается Не соблюдается	0 -2
5	Выполнение производственных показателей по детодням и дням функционирования	Постоянно	Выполняется Не выполняется	3 0
6	Ведение Блога	Ежемесячно	Размещение информации: 4 раза в месяц 3 раза в месяц 2 раза в месяц 1 раз в месяц Не ведется	4 3 2 1 0
7	Наличие детского травматизма	Ежемесячно	Имеется травма	-2
8	Педагогическая активность (указать)	По факту		От 1 до 3
9	Ведение документации	Ежемесячно	Аккуратность Замечания	0 -1
10	Работа с родителями (наличие информации по теме годовой задачи)	По факту	Разнообразие, эстетика оформления Нет	1 -1
11	Наличие портфолио	По факту	Имеется Не имеется	0 -1
12	Создание и реализация собственных проектов	По факту	Да Нет	5 0
13	Работа в творческой группе	По факту	Да Нет	1 0
14	Создание предметно-развивающей среды, согласно	Ежемесячно	Да Нет	2 0

	ФГОС ДО, возрасту и реализуемой программе			
15	Наличие и состояние учебно-опытных территорий (цветник огород, зимний сад), игровых площадок	Ежемесячно	Да Нет	2 0
16	Соответствие деятельности педагога требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие замечаний в предписаниях надзорных органов, руководства ДОУ, объективных жалоб)	Ежемесячно	Предписания, жалобы есть Нет	0 1
17	Публикация и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	По факту	1 публикация	3
18	Участие в мероприятиях, проводимых в ДОУ, районе, городе и т.д.	Ежеквартально	Город Район Город	2 1 0,5
19	Количество участия в культурно-массовых мероприятиях, проведенных силами педагога и ДОУ	Ежеквартально	За каждое	1
20	Участие в конкурсе профессионального мастерства	По факту	Да Нет	5 0
21	Качество проведения образовательной деятельности	Ежеквартально	Да Нет	1 0
22	Коэффициент посещаемости (фактические дни функционирования/дни работы учреждения)	Ежемесячно	От 70% До 70%	1 0

Схема расчета премиальной выплаты.

Сумма денежных средств, выделенная на поощрение/на суммарное количество баллов всех педагогических работников=стоимость одного балла.

Стоимость одного балла * н количество заработанных баллов=размер стимулирующей выплаты.

Приложение 9 к Положению
об оплате труда и стимулирующих выплатах
работников МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска»

**Критерии эффективности работы сотрудников
МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска»
(кроме педагогов)**

№ п/п	Критерии	Размер выплаты
1	Качественное ведение документации	До 20%
2	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	До 30%
3	Участие в общественной жизни учреждения	До 40%
4	Участие в субботниках по уборке территории	До 40%
5	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году	До 50%
6	Содержание в чистоте рабочего места	До 20%
7	Качественное выполнение служебных обязанностей	До 50%
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 50%
9	Участие в подготовке к летнему оздоровительному сезону	До 50%
10	Строгое выполнение инструкций по охране труда и противопожарной безопасности	До 20%
11	Замещение отсутствующих работников	До 100%
12	Своевременная и оперативная сдача отчетов	До 30%

Примечание: перечень и количество критериев для установления стимулирующей выплаты за конкретный период назначается руководителем учреждения по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат.

Критерии оценки труда работников МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска»

1. Критерии интенсивности и высокие результаты труда

- 1.1. Сложность и напряженность работы – старшему воспитателю (до 100%)
 - 1.1.1. Организация, руководство и координация работы общественных органов
 - 1.1.2. Подготовка педагогов к аттестации
 - 1.1.3. Разработка стратегических документов (программа развития, общеобразовательная программа)
 - 1.1.4. Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов
 - 1.1.5. Редактирование подготавливаемых к изданию материалов о развитии МАДОУ, результатах исследований, экспериментов
 - 1.1.6. Организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей (городские, областные и т.д.)
 - 1.1.7. Освоение новых информационных технологий – создание банка данных:
 - 1.1.7.1. По кадровому обеспечению
 - 1.1.7.2. Усвоение детьми программы
 - 1.1.7.3. Контроль за работой электронной почты
 - 1.1.7.4. Эффективность руководства воспитательной работой
 - 1.1.7.5. Методической работе
 - 1.1.7.6. Создание информационной среды, объединяющей различные вариативные формы дошкольного воспитания
 - 1.1.7.7. Повышение информационной компетентности педагогов с выходом в интернет
 - 1.1.7.8. Организация нетрадиционных форм общения с родителями
- 1.2. Сложность и напряженность работы – педагогическим работникам (до 100%)
 - 1.2.1. Открытые мероприятия внутри детского сада, по обмену опытом
 - 1.2.2. Организация и проведение консультаций и семинаров, конкурсов с родителями
 - 1.2.3. Переуплотняемость групп
 - 1.2.4. Работа с неблагоприятными семьями
 - 1.2.5. Привлечение родителей, спонсоров к управлению и развитию материально-технической базы
- 1.3. Сложность и напряженность работы – помощникам воспитателя, уборщикам служебных помещений (до 100%)
 - 1.3.1. Напряженность в работе вследствие чрезвычайных ситуаций:
 - 1.3.1.1. Эпидемия
 - 1.3.1.2. Карантин
 - 1.3.2. Переуплотняемость групп
- 1.4. Сложность и напряженность бухгалтеру (до 100%)
 - 1.4.1. Большой объем предоставляемых отчетов в различные организации
 - 1.4.2. Соблюдение порядка оформления первичных учетных документов
 - 1.4.3. Организация работы со сторонними организациями:
 - 1.4.3.1. Своевременная оплата счетов
 - 1.4.3.2. Своевременная сдача документации
 - 1.4.3.3. Предоставление отчетов в различные организации

- 1.4.4. Участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов, контроль за бесперебойной работой электронной почты
- 1.4.5. Привлечение родителей, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы
- 1.4.6. Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов
- 1.4.7. Контроль за бесперебойной работой электронной почты

- 1.5. Сложность и напряженность работы – делопроизводителю (до 100%)
 - 1.5.1. Большой объем заполнения документации
 - 1.5.2. Формирование списков, учет и движение воспитанников, посещающих МАДОУ в электронной системе «Электросад»

- 1.6. Сложность и напряженность работы – инструкторам по гигиеническому воспитанию (до 100%)
 - 1.6.1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций:
 - 1.6.1.1. Закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику
 - 1.6.1.2. Вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности
 - 1.6.1.3. Выдача пищи на группы по количеству детей и нормативам
 - 1.6.2. Работа по организации питания
 - 1.6.3. Проведение дополнительных мероприятий:
 - 1.6.3.1. Проведение дегустаций для родителей
 - 1.6.3.2. Участие в оформлении наглядной агитации
 - 1.6.3.3. Беседы с детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи детьми
 - 1.6.3.4. Снижение уровня простудных заболеваний
 - 1.6.3.5. Пропаганда здорового образа жизни среди педагогов, воспитанников, родителей
 - 1.6.3.6. Оказание помощи педагогам в создании условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста (уголок здоровья, санитарные бюллетени для детей и т.д.)

- 1.7. Сложность и напряженность работы – шеф-повару, поварам (до 100%)
 - 1.7.1. Работа по организации питания
 - 1.7.2. Проведение дополнительных мероприятий:
 - 1.7.2.1. Проведение дегустаций для родителей
 - 1.7.2.2. Участие в оформлении наглядной агитации
 - 1.7.2.3. Беседы с детьми о правильном питании, наблюдение за приемом пищи детьми
 - 1.7.3. Регулярное эстетическое оформление контрольных блюд

- 1.8. Сложность и напряженность работы – подсобным рабочим (до 100%)
 - 1.8.1. Погрузочно-разгрузочные работы
 - 1.8.2. Экономия моющих средств, воды, электроэнергии

- 1.9. Сложность и напряженность – кладовщику (до 100%)
 - 1.9.1. Погрузочно-разгрузочные работы

- 1.10. Сложность и напряженность работы - кастелянше (до 100%)
 - 1.10.1. Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах, ремонт белья

- 1.11. Сложность и напряженность работы – машинисту по стирке белья и ремонту спецодежды (до 100%)
 - 1.11.1. Работа на электронно-программированных машинах
 - 1.11.2. Выполнение мероприятий во время карантина
- 1.12. Сложность и напряженность работы – рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (до 100%)
 - 1.12.1. Погрузочно-разгрузочные работы
 - 1.12.2. Оперативность выполнения заявок сотрудников, руководства
- 1.13. Сложность и напряженность работы – дворникам (до 100%)
 - 1.13.1. Уборка большого количества снега, листьев
 - 1.13.2. Содержание надлежащего состояния территории детского сада
- 1.14. Сложность и напряженность работы – вахтеру, сторожам (до 100%)
 - 1.14.1. Отсутствие ЧП на рабочем месте на территории детского сада

2. Критерии качества выполняемых работ

- 2.1. Качество работы – старшему воспитателю (до 100%)
 - 2.1.1. Высокий уровень проведения аттестации педагогических работников
 - 2.1.2. Своевременность и качество оформления документации
 - 2.1.3. Обеспечение эстетических условий в помещениях МАДОУ
 - 2.1.4. Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий
 - 2.1.5. Контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам)
 - 2.1.5.1. Охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов
 - 2.1.5.2. Охват контрольно-аналитической деятельностью некоторых направлений деятельности педагогов
 - 2.1.6. Качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю
 - 2.1.7. Руководство обобщением опыта работы педагогов детского сада
 - 2.1.8. Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана:
 - 2.1.8.1. Отсутствие замечаний со стороны главных специалистов ОУ
 - 2.1.8.2. Коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов)
 - 2.1.9. Руководство, организация и внедрение экспериментальных и инновационных процессов – старшему воспитателю:
 - 2.1.9.1. Наличие программ, планов экспериментальной деятельности
 - 2.1.9.2. Результаты мониторинга инновационной и экспериментальной деятельности
 - 2.1.9.3. Разработка методической документации, обеспечивающей инновационную и опытно-экспериментальную деятельность
- 2.2. Качество работы – воспитателям (до 100%)
 - 2.2.1. За творческий подход в организации образовательного процесса и внедрение неординарных форм работы
 - 2.2.2. Участие в проведении открытых мероприятий
 - 2.2.3. Эффективность проведения закаливающих здоровьесберегающих процедур
 - 2.2.4. Низкий по сравнению с муниципальным уровень заболеваемости воспитанников, отсутствие травматизма:
 - 2.2.4.1. Пропуски детей по болезни на уровне среднего показателя по городу
 - 2.2.4.2. Пропуски детей по болезни ниже среднего показателя по городу
 - 2.2.4.3. Заболеваемость детей в группе на уровне среднего показателя по городу

- 2.2.5. Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МАДОУ:
 - 2.2.5.1. Высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МАДОУ)
 - 2.2.5.2. Качество оперативного планирования
 - 2.2.5.3. Обобщение передового педагогического опыта работы (публикации, издание сборников)
- 2.2.6. Организация взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций:
 - 2.2.6.1. Включение родителей в деятельность МАДОУ (организация посещений родителями мероприятий МАДОУ, организация и проведение конкурсов, «Веселых стартов», дня семьи, походов и пр.)
 - 2.2.6.2. Проведение мероприятий для родителей
 - 2.2.6.3. Отсутствие родительской задолженности
 - 2.2.6.4. Нетрадиционные формы работы с родителями
 - 2.2.6.5. Проведение семейных праздников
- 2.2.7. Качественная подготовка групп к новому учебному году и отопительному сезону.

- 2.3. Качество работы – педагогу-психологу (до 100%)
 - 2.3.1. Участие в проведении открытых мероприятий:
 - 2.3.1.1. Разовые открытые мероприятия внутри детского сада, открытые мероприятия по обмену опытом
 - 2.3.1.2. Тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, районные и городские мероприятия
 - 2.3.2. Внедрение инновационных педагогических технологий:
 - 2.3.2.1. Использование инновационных педагогических технологий
 - 2.3.2.2. Авторская работа
 - 2.3.3. Работа со сложным контингентом воспитанников
 - 2.3.4. Эффективность психолого-педагогической работы:
 - 2.3.4.1. Участие в работе творческой группы (деловая игра, круглый стол, коллективно-творческая группа, практическая работа в микрогруппах)
 - 2.3.4.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства
 - 2.3.4.3. Создание эмоционального климата в коллективе
 - 2.3.5. Организация взаимодействия с семьями воспитанников:
 - 2.3.5.1. Заполнение тетрадей для родителей
 - 2.3.5.2. Проведение мероприятий для родителей
 - 2.3.6. Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям
 - 2.3.7. Результативность коррекционной работы

- 2.4. Качество работы – музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре (до 100%)
 - 2.4.1. Участие в проведении открытых мероприятий:
 - 2.4.1.1. Разовые открытые мероприятия внутри детского сада, открытые мероприятия по обмену опытом
 - 2.4.1.2. Тренинги, семинары, циклы занятий с педагогами, районные и городские мероприятия
 - 2.4.2. Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности МАДОУ:
 - 2.4.2.1. Высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МАДОУ)
 - 2.4.2.2. Качество оперативного планирования

- 2.4.2.3. Обобщение передового педагогического опыта (публикации, издание сборников)
- 2.4.3. Организация взаимодействия с семьями воспитанников:
 - 2.4.3.1. Заполнение тетрадей для воспитанников
 - 2.4.3.2. Проведение мероприятий для родителей
- 2.4.4. Оказание дополнительных образовательных услуг по различным направлениям
- 2.5. Качество работы – помощникам воспитателя, уборщикам служебных помещений (до 100%)
 - 2.5.1. Содержание помещений в соответствии с СанПиН 2.4.13049-13
 - 2.5.1.1. Качество уборки помещений
 - 2.5.1.2. Гигиеническое и эстетическое содержание спальни
 - 2.5.1.3. Регулярная влажная уборка залов перед музыкальными и физкультурными занятиями
 - 2.5.2. Качественная подготовка групп, здания к новому учебному году и отопительному сезону
- 2.6. Качество работы – бухгалтеру (до 100%)
 - 2.6.1. Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения
 - 2.6.2. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов
 - 2.6.3. Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности
 - 2.6.4. Отсутствие родительской задолженности
 - 2.6.5. Контроль за полным и своевременным поступлением родительской платы, отсутствием дебиторской задолженности
 - 2.6.6. Своевременная и качественная сдача отчетности за квартал, полугодие, год
 - 2.6.7. Проведение закупок
 - 2.6.8. Своевременность размещения информации о закупках на официальном сайте zakupki.gov.ru
 - 2.6.9. Своевременное заключение и выполнение договоров
 - 2.6.10. Своевременное размещение отчетности на сайте
- 2.7. Качество работы – делопроизводителю (до 100%)
 - 2.7.1. Своевременность и качество оформления документации
 - 2.7.2. Своевременное, без грубых ошибок заполнение табеля ведения учета рабочего времени
 - 2.7.3. Помощь в оформлении наглядной агитации педагогам
 - 2.7.4. Своевременная подготовка и оформление архива документальных материалов, по которым закончено делопроизводство
 - 2.7.5. Своевременная передача в соответствии с резолюцией руководителя документов на исполнение, оформление регистрационных карточек, создание банка данных
- 2.8. Качество работы – инструкторам по гигиеническому воспитанию (до 100%)
 - 2.8.1. Строгое выполнение работником своих должностных обязанностей (в текущем месяце, квартале, году)
 - 2.8.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации)
 - 2.8.3. Регулирование и корректировка выполнения натуральных норм по питанию
 - 2.8.4. Работа без замечаний надзорных служб, проверяющих органов
 - 2.8.5. Своевременная и качественная подготовка к началу учебного года
 - 2.8.6. Своевременная и качественная подготовка к летне-оздоровительному сезону

- 2.8.7. Выполнение основных гигиенических и противоэпидемических мероприятий в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13
- 2.8.8. Своевременная и качественная сдача отчетности за квартал, полугодие, год
- 2.9. Качество работы – шеф-повару (до 100%)
 - 2.9.1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций:
 - 2.9.1.1. Закладка продуктов, их соответствие утвержденному графику
 - 2.9.1.2. Вложение продуктов в соответствии с нормами, соблюдение калорийности
 - 2.9.1.3. Выдача пищи на группы по количеству детей и нормативами
 - 2.9.2. Своевременность и качество оформления документации
 - 2.9.3. Качественная работа без замечаний со стороны проверяющих органов
 - 2.9.4. Разнообразие меню
- 2.10. Качество работы – кладовщику (до 100%)
 - 2.10.1. Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения
 - 2.10.2. Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов, руководителя
 - 2.10.3. Качественная работа без замечаний со стороны контролирующих органов
 - 2.10.4. Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности
 - 2.10.5. Своевременная и качественная сдача отчетности за квартал, полугодие, год
 - 2.10.6. Качественное ведение табеля питания сотрудников
 - 2.10.7. Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений на приеме
- 2.11. Качество работы – кастелянше (до 100%)
 - 2.11.1. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов
 - 2.11.2. Аккуратное содержание складских помещений
 - 2.11.3. Своевременный запас необходимого мягкого инвентаря
- 2.12. Качество работы – рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (до 100%)
 - 2.12.1. Поддержание в отличном состоянии оборудования на участке и в помещении
 - 2.12.2. Строгое выполнение инструкций по охране труда
 - 2.12.3. Качественное выполнение заявок
 - 2.12.4. Качественная подготовка групп к новому учебному году и отопительному сезону

3. Критерии срочности выполняемых работ

- 3.1. Срочность работы – бухгалтеру (до 50%)
 - 3.1.1. Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
- 3.2. Срочность работы – делопроизводителю, инженеру по ОТ и ТБ (до 50%)
 - 3.2.1. Срочное и своевременное оформление документов
 - 3.2.2. Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МАДОУ (устав, Положение, анкеты, инструкции, правила и т.д.)
 - 3.2.3. Подготовка документации по соцстрахованию
- 3.3. Срочность работы – инструктору по гигиеническому воспитанию (до 50%)
 - 3.3.1. Ответственный за проведение медосмотра

- 3.4. Срочность работы – рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (до 50%)
- 3.4.1. Выполнение особо важных заданий по деятельности МАДОУ: проведение строительно-ремонтных работ, ремонт приборов и т.д.
- 3.4.2. Активное участие в субботниках

4. Премирование до 100% по итогам работы

- 4.1. Перечень производственных упущений, за которые отдельные работники не рассматриваются за отчетный период для назначения им стимулирующих выплат:
 - 4.1.1. Нарушение санитарно-противоэпидемического режима
 - 4.1.2. Несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности
 - 4.1.3. Не обеспечение безопасных условий и несоблюдение инструкций по организации охраны жизни и здоровья детей
 - 4.1.4. Наличие жалоб на низкое качество обслуживания и воспитания детей
 - 4.1.5. Наличие хищений, недовложений и других нарушений по организации питания
 - 4.1.6. Нарушение дисциплины труда и правил внутреннего трудового распорядка
 - 4.1.7. Нарушение правил сохранности материального имущества детского сада
 - 4.1.8. Предоставление недостоверных данных
 - 4.1.9. Несоблюдение сроков предоставления отчетности и документов
 - 4.1.10. Невыполнение программы воспитания и обучения детей
 - 4.1.11. Невыполнение или некачественное выполнение должностных обязанностей

5. Критерии оценки труда заместителя заведующего по УВР МАДОУ

5.1. Критерии качества выполняемых работ (до 100%)

- 5.1.1. Высокий уровень проведения аттестации педагогических работников
- 5.1.2. Своевременность и качество оформления документации
- 5.1.3. Обеспечение эстетических условий в помещениях МАДОУ
- 5.1.4. Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий
- 5.1.5. Контрольно-аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам):
 - 5.1.5.1. Охват контрольно-аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов
 - 5.1.5.2. Охват контрольно-аналитической деятельностью некоторых направлений деятельности педагогов
- 5.1.6. Качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю
- 5.1.7. Руководство обобщением опыта работы педагогов детского сада
- 5.1.8. Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана:
 - 5.1.8.1. Отсутствие замечаний со стороны главных специалистов УО
 - 5.1.8.2. Коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов)

5.2. Критерии срочности выполняемых работ (до 50%)

- 5.2.1. Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
- 5.2.2. Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МАДОУ
- 5.2.3. Дополнительная работа по организации и проведению опытно-экспериментальной работы
- 5.2.4. Дополнительная работа по организации и проведению опытно-экспериментальной работы внутри МАДОУ

6. Критерии оценки труда заместителя заведующего по АХЧ МАДОУ

6.1. Критерии качества выполняемых работ (до 100%)

- 6.1.1. Своевременность и качество оформления документации
- 6.1.2. Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях МАДОУ
- 6.1.3. Высокий уровень исполнительской дисциплины МОП
- 6.1.4. Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий
- 6.1.5. Отсутствие замечаний у МОП со стороны ТБ, ПБ, СЭС
- 6.1.6. Качество аналитической деятельности МАДОУ по всем направлениям
- 6.1.7. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ

6.2. Критерии срочности выполняемых работ (до 50%)

- 6.2.1. Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций
- 6.2.2. Разработка нормативно-правовых документов и методических рекомендаций по МАДОУ
- 6.2.3. Дополнительная работа по организации и проведению опытно-экспериментальной работы
- 6.2.4. Внедрение инноваций

7. Критерии оценки труда главного бухгалтера МАДОУ

7.1. Критерии качества выполняемых работ (до 100%)

- 7.1.1. Своевременность и качество оформления документации, отчетности
- 7.1.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины в бухгалтерии
- 7.1.3. Освоение современных программ по бухгалтерскому учету
- 7.1.4. Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов
- 7.1.5. Качество аналитической деятельности МАДОУ по всем направлениям экономической деятельности (по отчетам)
- 7.1.6. Качественная подготовка тарификационных ведомостей, штатного расписания, ежемесячного экономического прогноза предоставляемых субсидий из бюджетов всех уровней

7.2. Критерии срочности выполняемых работ (до 50%)

- 7.2.1. Срочное и своевременное предоставление информации по запросам (требованиям) вышестоящих организаций

Примечание: качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего МАДОУ, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Правила внутреннего трудового распорядка в МАДОУ «Детский сад № 424 г. Челябинска»

I. Общие положения

1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны и утверждены в соответствии со статьями 189, 190 ТК Российской Федерации и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива Муниципального автономного дошкольного учреждения «Детского сада № 424 г. Челябинска» (далее – МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска»), рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (эффективного контракта). Сторонами трудового договора являются работник и МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» как юридическое лицо - работодатель, представленное заведующим МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска».

3. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в учреждении.

4. Срок действия трудового договора (эффективного контракта) определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора (эффективный контракта) может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для заведующего, его заместителей и главного бухгалтера – не свыше 6 месяцев.

6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска».

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

1) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключен впервые;

2) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа; в случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счёт, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учёта;

3) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на действительную воинскую службу;

4) паспорт в соответствии с законодательством о паспортах или иной документ, удостоверяющий личность;

5) документ об образовании и (или) о квалификации, или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (ст. 65 ТК РФ);

7) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении (в том числе справку врача психиатра-нарколога).

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

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) заведующего МАДОУ, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

9. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» обязана под расписку работника:

1) ознакомить с Уставом МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» и коллективным договором;

2) ознакомить с действующими правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска», локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника;

3) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности.

В соответствии с приказом (распоряжением) о приеме на работу Администрация МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» обязана вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии ст. 66 ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

На работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

10. На каждого работника ведется личное дело. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении 75 лет, в т.ч. после увольнения работника.

11. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия.

Без согласия работника допускается временный перевод при исключительных обстоятельствах. Указанные обстоятельства, порядок и сроки перевода предусмотрены ст.72.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

12. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

13. Днем прекращения трудового договора (эффективного контракта) во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии ТК РФ или иным

федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день увольнения администрация МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью учреждения записью об увольнении, а также произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор (эффективный контракт), может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи). А так же в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора (эффективного контракта) работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (эффективного контракта).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (статья 80 ТК РФ).

14. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом;
- 2) сокращения численности штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работой вследствие: состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного, грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течении рабочего дня);
 - появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
 - нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария,

катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности. Если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

15. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудового договора (эффективного контракта) с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации, может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии входит представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа.

III. Обязанности работников

15. Все работники МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» обязаны:

1) добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них должностными инструкциями и Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска»;

2) работать честно и добросовестно, повышать качество педагогического процесса, соблюдать трудовую дисциплину, которая остается неперенным требованием к каждому работнику, какого бы ранга и квалификации он ни был. Вовремя приходить на работу, соблюдать в точности и без всяких нарушений установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для нормальной качественной работы, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

3) строго соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья детей (педагог персонально несет ответственность за жизнь и здоровье вверенных ему детей);

4) соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

5) соблюдать требования по производственной санитарии (содержать в чистоте и в порядке свое рабочее место).

6) быть всегда внимательным к детям, вежливым с родителями и членами коллектива.

16. Работники МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» обязаны систематически, по графику проходить медицинский осмотр.

17. Бережно относиться к имуществу и собственности МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» (здание, оборудование, инвентарь, учебно - наглядные пособия), возмещать реальный ущерб, нанесенный им образовательному учреждению.

18. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными заведующим МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

19. Материальная ответственность работников МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» регулируется рядом нормативных актов. Под материальной ответственностью понимается обязанность работников возместить полностью или частично ущерб, причиненный им МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска», противоправным поведением.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК или иными федеральными законами.

Должности в МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска», непосредственно связанные с хранением и отпуском переданных им ценностей:

- 1) заместитель заведующего по административно- хозяйственной работе;
- 2) кладовщик;
- 3) кастелянша.

IV. Обязанности администрации

20. Администрация МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» обязана:

1) создать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности, вверенных ему материальных ценностей; знакомить работника с действующим законодательством о материальной ответственности за ущерб, причиненный образовательному учреждению;

2) создать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей (предупреждения их заболеваемости и травматизма);

3) совершенствовать образовательный процесс, распространять и внедрять передовой опыт работы;

4) обеспечивать систематическое повышение работниками МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» квалификации, проводить в установленные сроки аттестацию педагогов;

5) принимать меры к своевременному обеспечению МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» необходимыми учебно- наглядными пособиями, игрушками, хозяйственным инвентарем;

6) определять форму и систему оплаты труда, размер доплат и надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся в МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» средств на оплату труда;

7) выдавать заработную плату в установленные сроки;

8) обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходования фондов заработной платы;

9) правильно организовывать труд работников МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» так, чтобы каждый работал по своей квалификации и имел закрепленное за ним рабочее место;

10) неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, правила по технике безопасности и производственной санитарии; специальные правила по охране труда женщин;

11) постоянно осуществлять организаторскую, воспитательную работу,

направленную на укрепление трудовой дисциплины, устранения потерь рабочего времени;

12) создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии ТК РФ, законами, коллективным договором, соглашениями;

13) определять порядок и условия предоставления социальных гарантий и льгот;

14) предоставлять своевременно отпуска всем работникам МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков, составленным администрацией, согласованным с профсоюзным комитетом (график отпусков доводится до сведения работников).

V. Рабочее время и его использование

21. Работник обязан выполнять установленные нормы труда, т.е. норму рабочего времени. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

22. Педагогические работники – воспитатели должны отработать при 5-ти дневной рабочей неделе - 36 часов, остальные работники при 5-ти дневной рабочей неделе должны отработать 40 часов.

Работники чередуются по сменам равномерно – по графику сменности.

Групповому персоналу МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. Если нет замены, то оставить детей воспитатель не вправе.

23. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Закон устанавливает 3 вида рабочего времени:

- 1) нормальная продолжительность рабочего времени (не превышающая 40 часов в неделю);
- 2) сокращенная продолжительность рабочего времени (для педагогических работников - не более 36 часов в неделю);
- 3) неполное рабочее время по просьбам работников: беременных женщин, женщин с малолетними детьми.

24. Режим работы МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» - 12 часовой (с 7.00 ч. до 19.00 ч.). Для работников МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

При 5-ти дневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиком сменности, утвержденными администрацией МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» с учетом мнения профсоюзного комитета МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска».

График работы доводится до сведения работников МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» письменно под роспись.

Учет рабочего времени в МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» ведется в рамках календарной недели.

VI. Время отдыха

25. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Виды отдыха:

1) перерыв в течение рабочего (времени) дня для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, перерыв не включается в рабочее время (кроме воспитателей);

Воспитателям МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» по условиям работы перерыв для отдыха и питания установить нельзя.

2) выходные дни при 5-ти дневной рабочей недели - суббота, воскресенье; работа в выходные дни запрещается;

3) при совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного дня;

4) ежегодный оплачиваемый отпуск, который предоставляется с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, в любое время в течение всего года;

5) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» продолжительностью: педагоги - 42 календарных дня, остальные работники - 28 календарных дней;

6) очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым администрацией МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года;

7) о времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала;

8) предоставление отпуска оформляется приказом по МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» под роспись работника;

9) отпуск за один год работы предоставляется работнику по истечении 6 месяцев непрерывной работы в МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска»;

10) дополнительный отпуск предоставляется: женщине по ее заявлению, без содержания заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет с выплатой за период такого отпуска компенсации; работникам, обучающимся в заочных высших и средних учебных заведениях, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением;

11) женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 – после родов. В случае осложненных родов – 86 календарных дней. А при рождении 2-х и более детей – 110 календарных дней после родов.

12) отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется полностью независимо от числа дней фактически использованных до родов;

13) отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работнику по его письменному заявлению, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем и оформляется приказом по МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» письменно под роспись работника;

14) замена очередного отпуска денежной компенсацией:

а) часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией;

б) замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в

возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда не допускается.

VII. Меры поощрения и взыскания

26. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премии, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званиям и отраслевым наградам).

Другие виды поощрений работников за труд определяются Коллективным договором и Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах, а также Уставом МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска». За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

27. Нарушения трудовой дисциплины – то есть не исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия.

За нарушение трудовой дисциплины администрация МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

28. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

29. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово- хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

30. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

31. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

32. Педагоги МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» могут быть уволены без согласования с профсоюзным комитетом за применение методов воспитания связанных с физическим или психическим насилием над личностью ребенка.
33. Правила внутреннего трудового распорядка доводятся до каждого работника МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» под роспись.
34. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в помещении МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» на видном месте.

Соглашение по охране труда

Целью данного соглашения является обеспечение здоровья и безопасных условий труда работников учреждения.

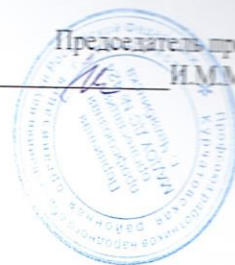
В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.08.2016 № 438н «Об утверждении типового положения о системе управления охраной труда» администрация МАДОУ « ДС № 424 г. Челябинска» в лице заведующей Пилипенко Г.В и профсоюзного комитета в лице председателя Макаревич И.М. заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2021-2024 года руководство учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Сроки	Стоимость (примерная) в рублях	Ответственный
Организационные мероприятия				
1.	Проведение инструктажей по охране труда для всех категорий работников.	В соответствии с планом и программой	-	Братухина Н.Н., ответственный по ОТ
2.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	По мере необходимости	-	Братухина Н.Н., ответственный по ОТ
3.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Сентябрь, апрель	-	Братухина Н.Н., ответственный по ОТ
4.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	В соответствии с планом	-	Братухина Н.Н., ответственный по ОТ
5.	Организация работы комиссии по проверке знаний по ОТ работников.	В соответствии с планом	-	Братухина Н.Н., ответственный по ОТ
6.	Соблюдение графиков рабочего времени и предоставления отпусков.	В течение срока действия коллективного договора.	-	Пилипенко Г.В., заведующий
Технические мероприятия				
7.	Проведение проверки оборудования и защитных средств:		-	Братухина Н.Н., заместитель заведующего
	- состояние заземления;	1 раз в год		
	- манометры в котельной;	1 раз в год		
	- отопительная система;	1 раз в год		
	- очистка электроламп от пыли;	1 раз в год		

	- очистка стекла от пыли и грязи;	2 раза в год		
	- испытание спортивного оборудования и инвентаря	1 раз в год		
8.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения	В течение 2021 года	25000	Пилипенко Г.В., заведующий
9.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания в соответствие безопасной эксплуатации.	1 раз в год	4500,00	Братухина Н.Н., заместитель заведующего
Лечебно-профилактические и санаторно-бытовые мероприятия				
11.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников	1 раз в год, ноябрь	90000,00	Пилипенко Г.В., заведующий
12.	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи	По мере необходимости	5000,00	Братухина Н.Н., заместитель заведующего
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
13.	Выдача специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты;	По мере необходимости	20000,00	Братухина Н.Н., заместитель заведующего
14.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками и др.)	По мере необходимости	2500,00	Братухина Н.Н., заместитель заведующего
Мероприятия по пожарной безопасности:				
15.	Обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	Сентябрь 2020г.	7000,00	Братухина Н.Н., заместитель заведующего
16.	Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности	По плану, 2 раза в год	10000,00	Пилипенко Г.В., заведующий

17.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и детей	По плану, 2 раза в год	-	Бригукина Н.Н., заместитель завуча
17.	Продолжение работ по благоустройству территории и озеленению участка.	В течение весенне-летнего периода	40000,00	Бригукина Н.Н., заместитель завуча

Подписи сторон:
 Заведующий МАДОУ «ДС № 424»
 _____ Г.В.Пилипенко



Председатель профкома
 _____ И.М.Макаревич

Выписка из протокола № 6 заседания профсоюзного комитета.

от 18.01. 2021 г.

по утверждению коллективного договора

Всего работает 60 человек

Присутствовали на собрании 49 человек

Председатель собрания – Макаревич Ирина Михайловна, председатель ПК, старший воспитатель МАДОУ № 424.

Секретарь собрания – Каримова Оксана Салаватовна, педагог-психолог.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Утверждение коллективного договора МАДОУ «ДС № 424 г. Челябинска» на срок с 20.01.2021 по 20.01.2024 годы.

СЛУШАЛИ: Макаревич Ирину Михайловну, председателя профкома о проведённых мероприятиях по принятию нового коллективного договора. Она отметила, что работа по разработке нового коллективного договора велась систематически. В сентябре 2020 года согласно приказу по учреждению была создана комиссия, которая изучила все предложения и рекомендации коллектива по внесению изменений в действующий коллективный договор. Было проведено два заседания согласительной комиссии. В результате стороны пришли к единому соглашению. Спорных вопросов нет.

Коллективный договор был представлен коллективу для ознакомления (срок 1 мес.). Никаких замечаний не поступало. Отмечено, что члены комиссии поработали добросовестно, коллективный договор принят большинством работников учреждения.

ВЫСТУПИЛИ:

Овчинникова И.Н. – помощник воспитателя МАДОУ, отметила, что ознакомилась с текстом коллективного договора и приложениями к нему. Просмотрела вновь разработанные «Правила внутреннего трудового распорядка», «Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МАДОУ». Отметила то, что новая редакция коллективного договора учитывает все вопросы, касающиеся гарантий работников.

Казакова Н.Н. – воспитатель МАДОУ, отметила, что в коллективный договор внесены изменения, согласно предложениям коллектива.

Макаревич И.М., сообщила о том, что изменения можно вносить раз в полгода. При необходимости коллектив может воспользоваться этим правом.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ: Утвердить данный коллективный договор

ПРОГОЛОСОВАЛИ: за – 49, против – 0, воздержались – 0

ПОСТАНОВИЛИ:

Утвердить новую редакцию коллективного договора на срок с 20.01.2021 по 20.01.2024 годы.

Председатель собрания  Макаревич И.М./

Секретарь собрания  Каримова О.С./