Принят на общем собрании трудового коллектива МДОУ «Детский сад № 246»

« » 20 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙДОГОВОР**

**муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 246»**

действует со 2 июля 2024 г. по 2 июля 2027 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Отработодателя:**  Заведующий  МДОУ «Детский сад № 246»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И.Лату  «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.  М. П. |  | **От работников:**  Председатель первичной  профсоюзной организации  \_\_\_\_\_\_\_\_\_О.А.Самодурова  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г.  М. П. |

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕПОЛОЖЕНИЯ……………………………………………………………3
2. ТРУДОВЫЕОТНОШЕНИЯ.ГАРАНТИИЗАНЯТОСТИ 5
3. РАБОЧЕЕВРЕМЯИВРЕМЯОТДЫХА ………………………………..……….9
4. ОПЛАТАИНОРМИРОВАНИЕТРУДА… 14
5. СОЦИАЛЬНЫЕГАРАНТИИИЛЬГОТЫ… 20
6. ОХРАНАТРУДАИЗДОРОВЬЯ…………………………………………………23
7. ГАРАНТИИПРОФСОЮЗНОЙДЕЯТЕЛЬНОСТИ 27
8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВАПРОФСОЮЗНОГОКОМИТЕТА 31
9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.ОТВЕТСТВЕННОСТЬСТОРОНКОЛЛЕКТИВНОГОДОГОВОРА 33
10. ПРИЛОЖЕНИЯ………………………………………………………………….. 34

* 1. ОБЩИЕПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящийколлективныйдоговорзаключенмеждуработодателемиработниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №246».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации;

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

Федеральный закон от 29декабря 2012года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Региональное отраслевоесоглашениепоорганизациямсистемыобразованияЯрославскойобластина2023-2024 годы;

ТерриториальноеотраслевоесоглашениепоорганизацияммуниципальнойсистемыобразованиягородаЯрославляна2024–2026годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательствработниковиработодателяпозащитесоциально-трудовыхправипрофессиональныхинтересовработниковобразовательнойорганизациииустановлениюдополнительныхсоциально-экономических,правовыхипрофессиональныхгарантий,льготипреимуществдляработников,атакжепосозданиюболееблагоприятныхусловийтрудапосравнениюструдовымзаконодательством,инымиактами,содержащиминормытрудовогоправа,соглашениями.

1.4. Сторонамиколлективногодоговораявляются:

работодательвлицеегопредставителя–руководителя образовательной организации Лату Марины Ивановны (далее – работодатель);

работникиобразовательнойорганизациивлицеихпредставителя–первичнойпрофсоюзнойорганизациивлицепредседателяпервичнойпрофсоюзнойорганизацииОбщероссийскогоПрофсоюзаобразования(далее - выборный органпервичнойпрофсоюзнойорганизации) Самодуровой Олеси Андреевны.

1.5. Дляобеспечениярегулированиясоциально-трудовыхотношений,ведения коллективныхпереговоров,подготовкиизаключенияколлективного

договора,атакжедляорганизацииконтролязаеговыполнениемобразуетсякомиссияпоподготовке,заключению,контролюисполненияколлективногодоговора.

1.6. Действиенастоящегоколлективногодоговорараспространяетсянавсехработниковобразовательнойорганизации,втомчислезаключившимтрудовойдоговор оработепосовместительству.

1.7. Работодательобязанознакомитьподросписьстекстомколлективногодоговоравсехработниковобразовательнойорганизациивтечение**7** днейпослеегоподписания.

1.8. Коллективныйдоговорзаключеннасрок 3 года *,* вступаетвсилус 1 июля2024 годаидействуетпо 1 июля 2027 года (включительно).

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срокнеболеетрехлет.

1.9. Втечениесрокадействияколлективногодоговорасторонынесутответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленномдействующим законодательством (статья 54, 55, 419 Трудового кодекса РоссийскойФедерации).

1.10. Стороныдоговорились:

* признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правовогорегулированиятрудовыхотношенийворганизации;
* осуществлятьсодействиевреализацииположений[части6статьи26](consultantplus://offline/ref%3D40AFF1CB80BDFA850BD9BABA6D9D8A0C8C1FC21DB4607FE16074D0462781CDAC8B3F96F9D2F0AA3500140CBD069299FCC440012C92968D27t6WAX)Федеральногозакона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в частиобеспеченияправапредставителейвыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизации (председателя профсоюзной организации или другого представителя,делегированного выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органовуправленияобразовательной организации;
* осуществлятьсистематическиймониторингколлективно-договорногорегулированияивыполненияпринятыхобязательстввобразовательнойорганизации;
* чтоизмененияидополнениявколлективныйдоговорвтечениесрокаегодействиямогутвноситьсяпосовместномурешениюпредставителямисторонбезсозываобщегособранияработниковвустановленномзакономпорядке(статья44Трудового кодекса Российской Федерации). При наступлении условий, требующихдополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованнаясторонанаправляетдругойсторонеписьменноеуведомлениеоначалеведенияпереговоров.Принятыеизмененияидополненияоформляютсяприложениемкколлективномудоговору,являютсяегонеотъемлемойчастьюидоводятсядосведенияработодателя,профорганизациииколлективаобразовательнойорганизации.ВносимыеизмененияидополнениявтекстколлективногодоговоранемогутухудшатьположениеработниковпосравнениюсзаконодательствомРоссийскойФедерациииположениямипрежнегоколлективногодоговора.ВслучаеизменениязаконодательстваРоссийскойФедерациивчасти,улучшающейположение работников образовательной организации по сравнению с условиямиколлективногодоговора,содняегоизмененияприменяютсянормызаконодательстваРоссийскойФедерации.
  1. Работодатель и соответствующий выборный орган первичной профсоюзнойорганизациимогутзаключатьиныесоглашениявсоответствиисчастью10статьи

45ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации,содержащиеразделыораспространенииотдельныхсоциальныхльготигарантийтольконачленовПрофсоюза,атакженаработников,неявляющихсячленамиПрофсоюза,ноуполномочившихвыборныйорганпервичнойпрофсоюзнойорганизациинапредставлениеихинтересоввсоответствиисдействующимзаконодательствомРоссийскойФедерации.

1.12. Локальныенормативныеактыобразовательнойорганизации,содержащиенормытрудовогоправа,являющиесяприложениемкколлективномудоговору*(Правилавнутреннеготрудовогораспорядка,Положениеобоплатетруда*

*работников,Положениеопорядкеустановлениястимулирующихвыплат(надбавоки (или) доплат), Положение о премировании работников, Положение о выплатахсоциальногохарактера,Форматрудовогодоговорасработником,Формарасчетноголистка,Соглашениепоохранетруда,Положенияокомиссиях,созданныхворганизации)*,принимаютсясучетоммнения*(посогласованию)* выборного органа первичной профсоюзной организации и являютсяегонеотъемлемойчастью*.*

1.13. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписаниясторонамиколлективногодоговора(измененийидополненийвколлективныйдоговор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективныйдоговор)совсемиприложенияминаофициальномсайтеобразовательнойорганизациивинформационно-телекоммуникационнойсети«Интернет».

1.14. В соответствии с частью четвертой статьи 43 Трудового кодекса РоссийскойФедерацииколлективныйдоговор сохраняетсвоёдействиевслучаеизменениянаименованияобразовательнойорганизации,реорганизациивформепреобразования,атакжерасторжениятрудовогодоговорасруководителемобразовательнойорганизации.

1.15. Приреорганизацииобразовательнойорганизациивформеслияния,присоединения,разделения,выделенияколлективныйдоговорсохраняетсвоедействиевтечениевсегосрокареорганизации.

1.16. Приликвидацииобразовательнойорганизацииколлективныйдоговорсохраняетсвоедействиевтечениевсегосрокапроведенияликвидации.

* 1. Переговоры по заключению нового коллективного договорадолжны бытьначатынепозднее 1 апреля 2027 года.
  2. ТРУДОВЫЕОТНОШЕНИЯ.ГАРАНТИИЗАНЯТОСТИ.
  3. Содержаниетрудовогодоговора,порядокегозаключения,измененияирасторженияопределяютсявсоответствиисТрудовымкодексомРоссийскойФедерации,другимизаконодательнымиинормативнымиправовымиактами,Уставомобразовательнойорганизации,правиламивнутреннеготрудовогораспорядка[1](#_bookmark0)инемогутухудшатьположениеработниковпосравнениюсдействующим трудовым законодательством, а также Территориальным отраслевымсоглашениемпоорганизацияммуниципальнойсистемыобразованиягородаЯрославля на2024-2026годы инастоящимколлективнымдоговором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров вобразовательных организациях,фактически регулирующих трудовые отношениямеждуработникомиработодателем,недопускается(частьвтораястатьи15ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в

локальныхнормативныхактахорганизации,осуществляющейобразовательнуюдеятельность,принимаемыхработодателемвпорядке,установленномуставомобразовательной организации, по согласованию с выборным органом первичнойпрофсоюзнойорганизации2.

1. 2.Стороныдоговорилисьотом,что:

2.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника без его письменного согласиявыполненияработы,необусловленнойтрудовымдоговором,должностнойинструкцией,профессиональнымстандартомлибоквалификационнойхарактеристикойподолжности.

* 1. 2.Работодательобязуется:
* ПриопределениидолжностныхобязанностейработниковруководствоватьсяЕдинымквалификационнымсправочникомдолжностейруководителей,специалистовислужащих.
* Приопределенииквалификацииработниковруководствоватьсяпрофессиональнымистандартамивслучаях,предусмотренныхчастьюпервойстатьи195.3ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации.

Присоставленииштатногорасписанияобразовательнойорганизацииопределятьнаименованиеихдолжностейвсоответствиисноменклатуройдолжностейпедагогическихработниковорганизаций,осуществляющих образовательную

* 1Правилавнутреннеготрудовогораспорядкамогутбытьприложениемкколлективномудоговору.
* 2 Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением кколлективномудоговору.(см.письмоМинпросвещенияРоссиииПрофсоюзаобразованияот20августа2019г.№ИП-941/06/484«Опримерномположениионормахпрофессиональнойэтикипедагогическихработников»).
* деятельность,должностейруководителейобразовательныхорганизаций.4
  + 1. Заключатьтрудовойдоговорсработникомвписьменнойформевдвухэкземплярах,каждыйизкоторыхподписываетсяработодателемиработником.Одинэкземпляртрудовогодоговораподросписьпередаетсяработникувденьзаключения,другойхранитсяуработодателя(статья67ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации).
    2. Приприеменаработу(доподписаниятрудовогодоговора)ознакомитьработниковподросписьснастоящимколлективнымдоговором,Уставомобразовательнойорганизации,правиламивнутреннеготрудовогораспорядка,инымилокальныминормативнымиактами,непосредственносвязаннымисихтрудовойдеятельностью,атакжеознакомитьработниковподросписьспринимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственносвязаннымисихтрудовойдеятельностью.
    3. В трудовой договор работника включать обязательные условия, указанные встатье57ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогическогоработника,которыйможетбытьизменентолькопописьменномусоглашениюсторонтрудовогодоговора,заисключениемслучаев,предусмотренныхзаконодательством.

* + 1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовойфункции, котораяносит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договорзаключатьтольковслучаях,предусмотренныхстатьей59ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации.
    2. Соблюдатьтребованиядействующегозаконодательстваприполучениииобработкеперсональныхданныхработника.
    3. Формироватьвэлектронномвидеосновнуюинформациюотрудовойдеятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее в порядке,установленномзаконодательствомРоссийскойФедерацииобиндивидуальном(персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования,дляхранениявинформационныхресурсахПенсионногофондаРоссийскойФедерации.

Работникам,воспользовавшимсясвоимправомнадальнейшееведениеработодателем трудовой книжки в соответствии со [статьей 66](consultantplus://offline/ref%3DED88C99AF2EF83BE22087211A49116CD85DB0880754C5CE6AACC73B21922DB18B8DFB32B3FB1A68DDFD1928FC6CFC91A52DC1F65E11FD25Ck2o8K) Трудового кодексаРоссийскойФедерации,продолжатьвеститрудовыекнижки.

Формированиеинформацииотрудовойдеятельностиитрудовомстажеработника, подавшего письменное заявление о предоставлении ему работодателемсведенийотрудовойдеятельностивсоответствиисо[статьей66.1](consultantplus://offline/ref%3DED88C99AF2EF83BE22087211A49116CD85DB0880754C5CE6AACC73B21922DB18B8DFB3283CB7A28E8D8B828B8F9BC00557C00065FF1FkDo2K)ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации,продолжатьвэлектронномвиде.

* + 1. Оформлятьизмененияусловийтрудовогодоговорапутемзаключениядополнительныхсоглашенийктрудовомудоговору,являющихсянеотъемлемойчастьюзаключенного междуработникоми работодателемтрудовогодоговора.
    2. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной формео предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числеоб изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки идр.)непозднеечемзадвамесяцадоихвведения,атакжесвоевременноезаключениедополнительныхсоглашенийобизмененииусловийтрудовогодоговора.
    3. Изменениеопределенныхсторонамиусловийтрудовогодоговора,втомчислепереводнадругуюработу,производитьтолькопописьменномусоглашениюсторонтрудовогодоговора,заисключениемслучаев,предусмотренныхчастямивторойитретьейстатьи72.2истатьей74ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации.Временныйпереводпедагогическогоработниканадругуюработувслучаях,предусмотренныхчастьютретьейстатьи72.2.ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации,возможентолькоприналичииписьменногосогласияработника,еслирежимвременнойработыпредусматриваетувеличениерабочеговремениработника

посравнениюсрежимом,установленнымпоусловиямтрудовогодоговора.

* + 1. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителя и егозаместителей,руководителяструктурногоподразделения,егозаместителейобразовательнойорганизации,реализующейосновныеидополнительныеобщеобразовательные программы, предусматривающие применение электронногообучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовыедоговоры,дополнительныесоглашенияктрудовомудоговору,предусматривающиетакие технологии дистанционной работы в соответствии со статьями 312.1 – 312.9ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации.

Привыполненииработыпедагогическимиработникамивдистанционномрежиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимымоборудованием, программно-техническими средствами информационныхтехнологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.Припримененииэлектронногообученияидистанционныхобразовательныхтехнологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическимичрезвычайнымобстоятельствам,атакжепризамещениивременно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными

обстоятельствами,ивлюбыхисключительныхслучаях,ставящихподугрозужизньили нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодательзаключаетдополнительноесоглашениектрудовомудоговорусработникомобизмененииопределенныхсторонамиусловийтрудовогодоговора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведомаработодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ(амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные сиспользованием программно-техническихсредств,средств защитыинформации,другихтехническихсредствиматериалов,принадлежащихработнику.Размервозмещениярасходовопределяетсядополнительнымсоглашениемктрудовомудоговору.

* + 1. Сообщатьвыборномуорганупервичнойпрофсоюзнойорганизациивписьменнойформенепозднее,чемзадвамесяцадоначалапроведениясоответствующихмероприятий,осокращениичисленностиилиштатаработниковио возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии спунктом вторым части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации,апримассовыхувольненияхработников–непозднее,чемзатримесяца.

Уведомлениедолжносодержатьпроектновогоштатногорасписания,информациюобоснованияхизмененияштатногорасписанияилиучебнойнагрузки,проектыприказовосокращениичисленностиилиштата,списоксокращаемыхдолжностейипредложенияовысвобождаемыхработниках,переченьвакансий,предполагаемыеварианты трудоустройства.

Вслучаесокращениячисленностиилиштатаработников,массовоговысвобожденияработниковуведомлениедолжнотакжесодержатьсоциально-экономическоеобоснование.

Массовым является увольнение 5% и более от общего числа работников втечениетрех календарныхмесяцев*.*

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численностиилиштатаработниковдопускаетсятолькопоокончанииучебногогода,заисключениемслучаевуменьшенияколичествачасовпоучебнымпланамипрограммам,сокращенияколичестваклассовобучающихся.

* + 1. Обеспечитьпреимущественноеправонаоставлениенаработеприсокращенииштатовработниковсболеевысокойпроизводительностьютрудаиквалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации,приравнойпроизводительностииквалификации,преимущественноеправонаоставлениенаработеимеютработники:

* отнесенныевустановленномпорядкеккатегориигражданпредпенсионноговозраста;
* проработавшиеворганизациисвыше10лет;
* одинокиематери,воспитывающие ребенка ввозрастедо16лет;
* одинокиеотцы,воспитывающиеребенкав возрастедо16лет;
* родители,имеющиеребенка –инвалидаввозрастедо18лет;
* награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связиспедагогическойдеятельностью;
* педагогическиеработники,приступившиектрудовойдеятельностинепосредственнопослеокончанияобразовательнойорганизациивысшегоилисреднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одногогода;
* членыПрофессиональногосоюзаобразования.
  + 1. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации,сокращением численности или штата работников организации, право на время дляпоискаработы(2часоввнеделю)ссохранениемсреднегозаработка.
    2. Осуществлятьучётмнениявыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя всоответствииспунктамивторым,третьимипятымчастипервойстатьи81ТрудовогокодексаРоссийскойФедерациисработником –членомПрофсоюза.
    3. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 Трудового кодексаРоссийскойФедерации,увольняемымработникамприрасторжениитрудовогодоговора всвязисликвидациейорганизации.
    4. Рассматриватьвсевопросы,связанныесизменениемструктурыобразовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участиемвыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизации.

Обеспечиватьпроведениеконсультацийсвыборныморганомпервичнойпрофсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников,возможностипредоставленияимсоциальныхгарантийвзависимостиотстажаработывданнойобразовательной организациииисточниковфинансирования.

Обеспечиватьобязательноеучастиевыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизацииврассмотрениивопросовпопроведениюорганизационно-штатныхмероприятий,включаяопределение(изменение)штатногорасписанияобразовательнойорганизации.

* + 1. Направлять педагогических работников на подготовку и дополнительноепрофессиональноеобразование(далее-ДПО)попрофилюпедагогическойдеятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47Федеральногозаконаот29декабря2012г.№273-ФЗ«ОбобразованиивРоссийскойФедерации», статьи196и197 ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации).
    2. В случае направления работника на ДПО сохранять за ним место работы(должность),среднююзаработнуюплатупоосновномуместуработыи,еслиработникнаправляетсядляповышенияквалификациивдругуюместность,оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения иобратно,проживание)впорядкеиразмерах,предусмотренныхдлялиц,направляемыхвслужебныекомандировкивсоответствиисдокументами,подтверждающимифактически произведенныерасходы.
    3. Предоставлятьгарантииикомпенсацииработникам,совмещающимработусполучением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодексаРоссийской Федерации, в том числе работникам, уже имеющим профессиональноеобразованиесоответствующегоуровня,инаправленнымнаобучениеработодателем.
  1. Выборныйорганпервичнойпрофсоюзнойорганизацииобязуется:
* осуществлятьконтрользасоблюдениемработодателемтрудовогозаконодательства,иныхнормативныхправовыхактов,соглашений,локальныхнормативныхактов,содержащихнормытрудовогоправа,настоящегоколлективногодоговора;
* содействовать повышению квалификации, трудовой дисциплины работниковобразовательнойорганизации;
* содействовать созданию необходимых, безопасных и комфортных условийтрудасцельюэффективнойреализацииихтрудовойфункции;
* содействоватьадаптациимолодыхпедагоговвОО;
* представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссиях потрудовым спорамивсуде;
* участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогическихработниковнасоответствиезанимаемой должности,охранетрудаидругих;
* представлятьвовзаимоотношенияхсработодателеминтересыработников,неявляющихсячленамипрофсоюза,вслучае,еслиониуполномочиливыборныйорганпервичнойпрофсоюзной организациипредставлять ихинтересы и перечислилиежемесячноденежныесредстваиззаработнойплатывразмере1%насчетпервичнойпрофсоюзной организации.
  1. Работникиобязуются:
* добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности,возложенныенанеготрудовымдоговором,должностнойинструкцией,инымилокальныминормативнымиактами;
* соблюдатьправилавнутреннеготрудовогораспорядкаобразовательнойорганизации,втомчислережимтрудаиотдыха;
* создаватьисохранятьблагоприятнуюпсихологическуюатмосферувколлективе.
  1. РАБОЧЕЕВРЕМЯИВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Стороныпришликсоглашениюотом,что:
   1. Всоответствиистребованиямитрудовогозаконодательстваииныхнормативныхправовыхактов,содержащихнормытрудовогоправа,атакжесоглашений,режимрабочеговремениивремениотдыхаработниковобразовательной организации определяется настоящим коллективным договором,правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативнымиактами,трудовымидоговорами,расписаниемзанятий,годовымкалендарнымучебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными свыборныморганомпервичнойпрофсоюзнойорганизации.

* Ворганизацииустанавливаетсяследующийрежимрабочеговременипродолжительность рабочей недели –  *пятидневная с двумявыходнымиднями*

для педагогических работников

* продолжительностьежедневнойработы(смены),втомчисленеполногорабочегодня(смены) – *5 часов в день (для комбинированных и компенсирующих групп), 7 часов в день (для общеразвивающих групп)*;
* времяначалаиокончанияработы – *первая смена с 7.00ч. до 13.00ч., вторая смена с 13.00ч. до 19.00ч. (для комбинированных и компенсирующих групп)*;

*первая смена - с 7.00ч. до 14.12 ч., вторая смена - с 11.48 до 19.00 ч.(для общеразвивающих групп);*

для остальных работников

- 8 – ми часовой рабочий день, перерыв на обед – 30 мин.;

- для следующих категорий работников: главного бухгалтера, завхоза устанавливается ненормированный рабочий день *(приложение № 5 к коллективному договору),*

- суммированный учет рабочего времени для сторожей.

* 1. Дляруководителя,заместителейруководителя,руководителейструктурныхподразделений,работниковизчислаадминистративно-хозяйственного,учебно-вспомогательногоиобслуживающегоперсоналаобразовательнойорганизацииустанавливаетсянормальнаяпродолжительностьрабочеговремени,котораянеможетпревышать40часоввнеделю.
  2. Для педагогических работников образовательной организации устанавливаетсясокращённаяпродолжительностьрабочеговременине более36 часоввнеделю.
  3. Взависимостиотдолжностии(или)специальностипедагогическихработников,с учетом особенностей их труда,[продолжительность](consultantplus://offline/ref%3D4150B37408F9483D6C446C4524D4A2C3F20920E56AF28B4CE8A8BD3EE5FA68A5B78A6C4D0E7C9732t4qAO)рабочего времени(нормычасов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определенияучебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее измененияопределяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от22.12.2014№1601«Опродолжительностирабочеговремени(нормахчасовпедагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и опорядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемойвтрудовомдоговоре».

Непредусматриваетсяустановлениеверхнегопределаучебнойнагрузкипедагогическимработникам.

* 1. Изменениеусловийтрудовогодоговора,заисключениемизменениятрудовой функции педагогического работника образовательной организации,осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменениеморганизационныхилитехнологическихусловийтруда(уменьшенияколичествачасовпоучебнымпланамиобразовательнымпрограммам,сокращенияколичествагрупп,определенныесторонамиусловиятрудовогодоговора) немогутбыть сохранены.
  2. В периоды отмены учебных занятий посанитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являютсядляпедагогических работниковрабочимвременем.Ониосуществляютметодическую,организационнуюработу,связаннуюсреализациейобразовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времениссохранениемзаработнойплатывустановленномпорядке.
  3. Вэтипериодыпедагогическиеработникимогутпривлекатьсяработодателемкпедагогическойисихсогласиякдругойработевпределахвремени,непревышающегоустановленную имучебнуюнагрузку.

Учебно-вспомогательныйиобслуживающийперсоналможетпривлекатьсясихсогласияквыполнениюхозяйственныхработ,нетребующихспециальныхзнаний,впределахустановленногоимрабочеговремени.

* 1. Привлечениеработниковобразовательнойорганизацииквыполнениюработы,непредусмотреннойУставом,правиламивнутреннеготрудовогораспорядка,должностными обязанностями, не допускается. С письменного согласия работникаемуможетбытьпорученовыполнениедругойдополнительнойработызадополнительную оплату (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).Срок, в течение которого работник будет выполнять порученную дополнительнуюработу, ее содержание и объем устанавливаются распоряжением работодателя списьменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться отвыполнениядополнительнойработы,аработодатель–досрочноотменитьпоручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменнойформенепозднее,чемзатрирабочихдня.
  2. Привлечениеработодателемработниковкработевсверхурочноевремядопускаетсятолькосписьменногосогласияработникаикомпенсируетсявсоответствииструдовымзаконодательством.

Работодательможетпривлекатьработниковксверхурочнымработамвсоответствиисостатьей99 ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации.

Кработевсверхурочноевремянедопускаютсябеременныеженщины,работникиввозрастедовосемнадцатилет,другиекатегорииработниковвсоответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральнымизаконами.

* 1. Переченьдолжностейработниковсненормированнымрабочимднемисуммированным учетом рабочего времени утверждается с учётом мнения выборногоорганапервичной профсоюзной организации.

Работникамсненормированнымрабочимднемпредоставляетсядополнительныйоплачиваемыйотпускпродолжительностьюнеменеетрёхкалендарныхдней.

* 1. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работниковк работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменногосогласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, отсрочноговыполнениякоторыхзависитвдальнейшемнормальнаяработаобразовательнойорганизации.

Безсогласияработниковдопускаетсяпривлечениеихкработевслучаях,определенныхчастьютретьейстатьи113ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации.

Вдругихслучаяхпривлечениекработеввыходныеинерабочиепраздничныедни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборногоорганапервичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные днипроизводитсяпописьменномураспоряжениюработодателя.

* 1. Привлечениеработниковорганизацииквыполнениюработы,непредусмотреннойдолжностнымиобязанностями,трудовымдоговором,допускаетсятолькопописьменномураспоряжениюработодателясписьменногосогласия

работника,сдополнительнойоплатойиссоблюдениемстатей60,97и99ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации.

* 1. Втечениерабочегодня(смены)работникупредоставляетсяперерывдляотдыхаипитания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннеготрудовогораспорядкаобразовательнойорганизации.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно втечение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможностьприемапищиобеспечиваетсяодновременновместесобучающимися,воспитанниками(отдельновспециальноотведенномдляэтойцелипомещении).

* 1. Педагогическимработникампредоставляетсяежегодныйосновнойудлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливаетсяПравительствомРоссийскойФедерации(ПостановлениеПравительстваРоссийскойФедерацииот14мая2015г.№466),остальнымработникампредоставляетсяежегодныйосновнойоплачиваемыйотпускпродолжительностьюнеменее28календарныхднейссохранениемместаработы(должности)и среднегозаработка.

Отпускзапервыйгодработыпредоставляетсяработникампоистечениишести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй ипоследующийгодыработы–влюбоевремярабочегогодавсоответствиисочередностьюпредоставленияотпусков.Посоглашениюстороноплачиваемыйотпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья122ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации).

Припредоставленииежегодногоотпускапедагогическимработникамзапервыйгодработывканикулярныйпериод,втомчиследоистеченияшестимесяцевработы, его продолжительность должна соответствовать установленной для нихпродолжительностииоплачиватьсявполномразмере.

* 1. Очередностьпредоставленияоплачиваемыхотпусковопределяетсяежегодновсоответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнениявыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизациинепозднее,чемза2неделидонаступления календарногогода.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен непозднее,чемзадвенеделидоегоначала.

Продление,перенесение,разделениеиотзывизоплачиваемогоотпускапроизводится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации.

* 1. Работникам,условиятруданарабочихместахкоторыхпорезультатамспециальнойоценкиусловийтрудаотнесеныквреднымусловиямтруда1,2,3или4степени, либо опасным условиям труда, в соответствии со статьей 92 ТрудовогокодексаРоссийскойФедерацииивсоответствиисклассомусловийтрудапостепенивредностипредоставляетсясокращеннаяпродолжительностьрабочего дня:
* класс3.3неболее36часоввнеделю;
* класс3.4неболее36часоввнеделю;
* опасныеусловиятруда неболее36часов внеделю;

По письменному согласию работника продолжительность рабочего времени,может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работникуотдельноустанавливаемойденежнойкомпенсациивпорядке,размерахинаусловиях,которыеустанавливаютсяпутем заключениядополнительногосоглашенияктрудовомудоговору.

Работникам,условиятруданарабочихместахкоторыхпорезультатамспециальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1, 2, 3 или4 степени, либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 ТрудовогокодексаРоссийскойФедерацииивсоответствиисклассомусловийтрудапостепенивредности,предоставляетсяежегодныйдополнительныйоплачиваемыйотпуск:

* класс3.2не менее7календарныхдней;
* класс3.3не менее7календарныхдней;
* класс3.4не менее7календарныхдней;
* опасныеусловиятруда неменее7календарныхдней.

Наоснованииколлективногодоговораипописьменномусогласиюработникачастьежегодногодополнительногооплачиваемогоотпуска,котораяпревышаетминимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельноустанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях,которыеустанавливаютсяпутемзаключениядополнительногосоглашенияктрудовому договору.

* 1. Приисчисленииобщейпродолжительностиежегодногооплачиваемогоотпускадополнительныеоплачиваемыеотпускасуммируютсясежегоднымосновнымоплачиваемымотпуском.
  2. Ежегодныйоплачиваемыйотпускпродлеваетсявслучаевременнойнетрудоспособностиработника,наступившейвовремяотпуска.

Ежегодныйоплачиваемыйотпускпосоглашениюмеждуработникомиработодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времениотпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за двенедели.

Приувольненииработникувыплачиваетсяденежнаякомпенсациязанеиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику,проработавшему11месяцев,выплачиваетсякомпенсациязаполныйрабочийгод.

Денежнаякомпенсациязанеиспользованныйотпускприувольненииработника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска сучетомрабочегогодаработника.

Приисчислениистажаработыпривыплатеденежнойкомпенсациизанеиспользованныйотпуск приувольнениинеобходимоучесть, что:

* все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранениязаработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарныхдней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающегоправонавыплатукомпенсациизанеиспользованныйотпускприувольнении(статья121ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* излишки,составляющиеменееполовинымесяца,исключаютсяизподсчета,аизлишки,составляющиенеменееполовинымесяца,округляютсядополногомесяца.
  1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникупо его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранениязаработнойплаты,продолжительностькоторогоопределяетсяпосоглашениюмеждуработникомиработодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платына основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, вследующихслучаях:

* работающимпенсионерампостарости(повозрасту)–до14календарныхднейвгоду;
* родителямиженам(мужьям)военнослужащих,сотрудниковоргановвнутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю заоборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов,сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибшихилиумершихвследствиеранения,контузииилиувечья,полученныхприисполненииобязанностейвоеннойслужбы,либовследствиезаболевания,связанногоспрохождениемвоеннойслужбы–до14календарныхднейвгоду;
* работающиминвалидам–до 60календарныхднейвгоду;
* работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близкихродственников–до5календарныхдней;
* работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокойматери,воспитывающейребенкаввозрастедочетырнадцатилет,отцу,воспитывающемуребенкаввозрастедочетырнадцатилетбезматери-14календарныхдней;

- для сопровождения 1 сентябрядетеймладшегошкольноговозраставшколу– 1 календарныйдень;

-всвязиспереездомнановоеместожительства– 1 календарныйдень;

- тяжелого заболеванияблизкогородственника– 1календарныйдень.

* 1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производитсявсоответствиисостатьей139ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации.
  2. Педагогическим работникам по их письменному заявлению предоставляетсяправонадлительныйотпусксрокомдоодногогоданережечемчерезкаждыедесятьлетнепрерывнойпедагогическойработывпорядке,установленномприказомМинистерстваобразованияинаукиРоссийскойФедерацииот31.05.2016г.№644

«ОбутвержденииПорядкапредоставленияпедагогическимработникаморганизаций,осуществляющихобразовательнуюдеятельность,длительногоотпускасрокомдоодногогода».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления,разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности впериод нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска кежегодномуосновномуоплачиваемомуотпуску,предоставлениедлительногоотпускаработающимпосовместительству,оплатазасчетсредств,полученныхорганизациейотприносящейдоходдеятельности,идругиевопросы,непредусмотренныенепосредственноположениямиуказанногоПорядка,определяютсяприложениемкколлективномудоговору.

* 1. Приналичииуработникапутевкинасанаторно-курортноелечениепомедицинскимпоказаниямработодатель,сучетоммнениявыборногоорганапервичной профсоюзной организации, предоставляет работнику ежегодный отпуск(часть отпуска)вдругоевремя,непредусмотренноеграфиком отпусков.
  2. Супругам,родителямидетям,работающимводнойорганизации,предоставляетсяправонаодновременныйуходвотпуск.Еслиодинизнихимеет

отпуск большей продолжительности, то другой может по письменному заявлениювзять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы посогласованиюсработодателем.

* 1. Выборныйорганпервичнойпрофсоюзнойорганизацииобязуется:
     1. Осуществлятьконтрользасоблюдениемработодателемтребованийтрудовогозаконодательстваииныхнормативныхправовыхактов,содержащихнормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящегоколлективногодоговораповопросамрабочеговремениивремениотдыхаработников.
     2. Предоставлятьработодателюмотивированноемнение(вариант:согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросырабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка,установленныхстатьей372ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации.
     3. Вноситьработодателюпредставленияобустранениивыявленныхнарушенийтрудовогозаконодательстваииныхнормативныхправовыхактов,содержащихнормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящегоколлективногодоговора.
  2. ОПЛАТАИНОРМИРОВАНИЕТРУДА
  3. Заработнаяплатаработникуустанавливаетсятрудовымдоговоромвсоответствиисдействующейсистемойоплатытруда.
  4. При разработке и утверждении в образовательной организации показателей икритериевэффективностиработывцеляхосуществлениястимулированиякачественноготруда работниковучитываютсяследующиеосновныепринципы:
* размервознагражденияработникадолженопределятьсянаосновеобъективнойоценкирезультатовеготруда(принципобъективности);
* работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости отрезультатовсвоеготруда(принциппредсказуемости);
* вознаграждениедолжнобытьадекватнотрудовомувкладукаждогоработникав результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации(принципадекватности);
* вознаграждениедолжноследоватьзадостижениемрезультата(принципсвоевременности);
* правилаопределениявознаграждениядолжныбытьпонятныкаждомуработнику(принцип справедливости);
* принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться посогласованиюсвыборныморганомпервичнойпрофсоюзнойорганизации(принциппрозрачности).
  1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чемкаждыеполмесяцавденежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 30числорасчетногомесяца(аванс)и 15число месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет). Присовпаденииднявыплатысвыходнымилинерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится наканунеэтогодня.

Заработнаяплатапереводитсявкредитнуюорганизацию,указаннуювзаявленииработника,наусловиях,определенныхколлективным договором илитрудовымдоговором (статья136ТрудовогокодексаРоссийской Федерации).

* 1. Привыплатезаработнойплатыработникувыдаетсярасчетныйлисток,суказанием:
* составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующийпериод;
* размеровиныхсумм,начисленныхработнику,втомчиследенежнойкомпенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственновыплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) другихвыплат,причитающихся работнику;
* размеровиоснованийпроизведенныхудержаний;
* общейденежнойсуммы,подлежащейвыплате.

Формарасчетноголисткаутверждаетсяработодателемсучетоммнениявыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизации*(Приложение 6)*.

* 1. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров ивыплатызаработнойплатыработникамнесетруководительобразовательнойорганизации.
  2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством ивключает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплатыи надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или)опасныхусловияхтруда;заработувусловиях,отклоняющихсяотнормальных(привыполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничныедни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);иныевыплатыкомпенсационногохарактеразаработу,невходящуювдолжностные обязанности;выплатыстимулирующегохарактера.

Вслучаях,когдаразмероплатытрудаработниказависитотстажа,образования,квалификационнойкатегории,государственныхнагради(или)ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникаетвследующиесроки:

* при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решенияаттестационнойкомиссией;
* приувеличениистажанепрерывнойработы,педагогическойработы,выслугилет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся вучреждении,илисодняпредставлениядокументаостаже,дающемправонасоответствующиевыплаты;
* приполученииобразованияиливосстановлениидокументовобобразовании
* содняпредставлениясоответствующегодокумента;
* при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знакамиотличия-содня награждения(присвоения);
* приприсужденииученойстепенидоктораиликандидатанаук–содняпринятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерациирешенияовыдачесоответствующегодиплома[2](#_bookmark1);
* принаграждениигосударственныминаградамиРоссийскойФедерации,субъектаРоссийской Федерации– содня принятиярешенияо награждении[3](#_bookmark2);
  1. Месячнаязаработнаяплатаработника,полностьюотработавшегонормурабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не можетбытьниже минимальногоразмераоплатытруда.

В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровняМРОТдоплатызасовмещениепрофессий(должностей),расширениезонобслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временноотсутствующего работника, оплата труда при работе по совместительству, а такжекомпенсационныевыплатыневключаются.

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплатетруда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная помощь,оплатастоимостипитания,проезда,обучения,коммунальныхуслуг,отдыхаидругие), не являющиеся заработной платой, в минимальном размере оплаты труданеучитываются.

* 1. Порядокиусловияустановлениядоплат,надбавокииныхвыплат:
     1. Порядокустановленияи конкретные размерывыплат за дополнительнуюработу,не входящую в кругосновныхобязанностей работника (осуществление

заведование кабинетами, руководство предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями, проведение внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся, за работу с учебниками библиотечного фонда и др.), определяются организацией самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в соответствующем положении.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику руководителем образовательной организации по соглашению сторон.

4.8.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся 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

1. 2Пункты7,48Положенияоприсужденииученыхстепенейутв.ПостановлениемПравительстваРФ«Опорядкеприсужденияученых степеней»от24.09.2013 №842(ред.от01.10.2018,сизм.от26.05.2020).

нормальных)устанавливаютсявразмерах,предусмотренныхтрудовымзаконодательствомидействующейсистемойоплатытрудасучетоммнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются всоответствующемположении.

Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяютсяруководителеморганизациивзависимостиотпродолжительностиихработывнеблагоприятныхусловиях,иустанавливаютсяпорезультатамспециальнойоценкиусловийтруда.Припоследующейрационализациирабочихместиулучшенииусловийтрудадоплатымогутуменьшатьсяилиотменятьсяполностью.

* + 1. Порядок установления и конкретные размеры стимулирующих выплат (заисключениемпоощрительныхвыплат)ивыплатсоциальногохарактера

определяютсяруководителемобразовательнойорганизациисамостоятельновпределах, выделенных на эти целисредств с учетом мнениявыборного органапервичнойпрофсоюзнойорганизацииизакрепляютсявсоответствующемположении.

Порядок и условия распределения поощрительных выплат по результатамтрудаустанавливаютсялокальнымнормативнымактомобразовательнойорганизациисамостоятельновпределах,выделенныхнаэтицелисредствприучастии выборного органа первичной профсоюзной организации по представлениюруководителя.

Руководитель образовательной организации представляет в выборный органпервичной профсоюзной организации аналитическую информацию о показателяхдеятельностиработников,являющуюсяоснованиемдляустановленияпоощрительныхвыплат.

* 1. Оплататрудаработника,заменяющегоотсутствующего,производитсявсоответствиисквалификациейработника.
  2. Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющимстажпедагогическойработыменее5лет,заключившимтрудовойдоговорсмуниципальнымучреждениемпослеокончанияобразовательногоучреждениясреднегопрофессиональногоиливысшегообразованиявтечение5летоплататрудапроизводитсясприменениемповышающегокоэффициентаспецификиработыучреждения, установленного в размере Кср=1,3. (Решение муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23).

Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет.

* 1. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим ведомственные награды Министерства просвещения (Министерства образования и науки) Российской Федерации (медали, почетные звания, нагрудный знак, знак отличия) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности: Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенным благодарности Президента Российской Федерации; государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения, устанавливается надбавка к должностному окладу, определенному в зависимости от размера занимаемой ставки (должности), в размерах, установленных Решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23.
  2. Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующей системой оплаты

3Пункт15«ПоложенияогосударственныхнаградахРоссийскойФедерации»,утв.УказомПрезидентаРФот 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы РоссийскойФедерации».

труда.Вслучаезанятияменееилиболееоднойштатнойединицыдоплатапроизводитсяпропорционального размеру занимаемойставки.

* 1. Времяпростояповинеработодателяипопричинам,независящимотработодателяиработника,оплачиваетсявразмересреднейзаработнойплатыработника.
  2. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок вовсех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность,вчастности,наступает,еслизаработокнеполученврезультате:
* незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или переводанадругую работу;
* отказаработодателяотисполненияилинесвоевременногоисполнениярешенияорганапорассмотрениютрудовыхспоровилигосударственногоправовогоинспекторатрудаовосстановленииработниканапрежнейработе;
* задержкиработодателемвыдачиработникутрудовойкнижки,внесениявтрудовуюкнижкунеправильнойилинесоответствующейзаконодательствуформулировкипричиныувольнения работника.
  1. Навремязабастовкизаучаствующимивнейработникамисохраняютсяместоработыи должность.

Заработниками,участвовавшимивзабастовкеиз-заневыполненияотраслевого,региональногоитерриториальногосоглашений,коллективногодоговораорганизацииповинеработодателяилиоргановвласти,сохраняетсясредняязаработнаяплата,рассчитаннаяпропорциональновременизабастовки.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, неимевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме оначале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится вразмересреднейзаработнойплатыработника,рассчитаннойпропорциональновременипростоя.

4.15. При наличии финансовых средств установить работникам образовательной организации:

 единовременную выплату на лечение работника в размере не более одного должностного оклада;

 единовременную выплату педагогическим работникам муниципальных организаций образования, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, в размере не превышающим минимального размера оплаты труда;

 ежемесячную надбавку работникам, имеющим стаж педагогической работы более 25 лет, но не имеющих основания для оформления пенсии по выслуге лет, и не получающих пенсию по старости в размере 10% от должностного оклада, определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности);

 ежемесячную доплату педагогическим работникам, осуществляющим наставническую работу с педагогическими работниками образовательной организаций впервые поступающими на работу или имеющими стаж работы менее

5 лет, заключившими трудовой договор с организацией в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего

Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Обутверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работниковорганизаций,осуществляющихобразовательную деятельность».

профессиональногообразования,вразмере10%от должностногооклада;

* ежемесячнуюдоплатукдолжностнымокладампедагогическимируководящимработникам,имеющимнагрудныйзнак«Отличникнародного

просвещения»вразмере10%отдолжностногооклада(занимаемойставки),определенноговзависимостиотразмеразанимаемойставки(должности).

* 1. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производитсяв повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (частиоклада(должностногооклада),рассчитанногозакаждыйчасработывночноевремя.
  2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней иливыплатызаработнойплатыневполномобъеме,работникимеетправоприостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив обэтом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнутдисциплинарному взысканию.
  3. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившемуработу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, неполученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок запериодприостановленияимисполнениятрудовыхобязанностей.
  4. Принарушенииработодателемустановленногосрокасоответственновыплатызаработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат,причитающихсяработнику,работодательобязанвыплатитьихсуплатойпроцентов(денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей вэтовремяключевойставкиЦентральногобанкаРоссийскойФедерацииотневыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дняпосле установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) другихвыплат,причитающихсяработнику,размерпроцентов(денежнойкомпенсации)исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплатеуказаннойденежнойкомпенсациивозникаетнезависимоотналичиявиныработодателя.
  5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда,производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенномразмере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различныхвидовработснормальнымиусловиямитруда[5](#_bookmark4),приэтомминимальныйразмерповышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиямитруда в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации неможет быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различныхвидовработснормальнымиусловиямитруда.
  6. Выплатыстимулирующегохарактераустанавливаютсяобразовательнойорганизацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно,приобязательномучастиивыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизации

изакрепляютсявформеПоложенияобоплатетруда*(Приложение№2 кколлективному договору).*

* 1. Экономиясредствфондаоплатытруданаправляетсянапремирование,оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальныминормативнымиактамиобразовательнойорганизации,принимаемымипосогласованиюсвыборныморганомпервичнойпрофсоюзнойорганизации.
  2. Впериодотменыучебныхзанятий(образовательногопроцесса)дляобучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическимидругимоснованиям,являющимсярабочимвременемпедагогическихидругих

работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата вустановленномпорядке.

* 1. Штаты образовательной организации формируются с учетом установленнойпредельной наполняемости групп. За фактическое превышение количестваобучающихся, воспитанников в группе устанавливаются соответствующаядоплата,какэтопредусмотреноприрасширениизоныобслуживанияилиувеличении объема выполняемой работы (статья 151 Трудового кодекса РоссийскойФедерации).
  2. СОЦИАЛЬНЫЕГАРАНТИИИЛЬГОТЫ
  3. Гарантииикомпенсацииработникампредоставляютсявследующихслучаях:
* призаключениитрудовогодоговора(главы10,11ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* припереводенадругуюработу(глава12ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* прирасторжениитрудовогодоговора(глава13ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* повопросамоплатытруда(главы20-22ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* принаправлениивслужебныекомандировки(глава24ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* присовмещенииработысобучением(глава26ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* припредоставленииежегодногооплачиваемогоотпуска(глава19Трудового

кодексаРоссийскойФедерации);

* всвязисзадержкойвыдачитрудовойкнижкиприувольнении(статья84.1ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* вдругихслучаях,предусмотренныхтрудовымзаконодательством.
  1. Работодательобязуется:
     1. Предоставлятьгарантииикомпенсацииработникамвовсехслучаях,предусмотренныхтрудовымзаконодательством,Территориальнымотраслевымсоглашением по организациям муниципальной системы образования городаЯрославля на 2024-2026 годы и настоящим коллективным договором.
     2. Обеспечиватьправоработниковнаобязательноесоциальноестрахованиеотнесчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний иосуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке,установленномфедеральнымизаконамиииныминормативнымиправовымиактами.
     3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы вОтделение фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации,ОтделениефондамедицинскогострахованияРоссийскойФедерации.
     4. Сохранятьпедагогическимработникампоистечениисрокадействияквалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетомранееимевшейсяквалификационнойкатегориипозаявлениюработника:
* при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам,поуходузаребенком;

при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком доодного



5Конкретныедифференцированныеразмерыповышеннойоплатытрудавзависимостиотусловийтрудауказываютсявприложениикколлективномудоговору.

года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «ОбобразованиивРоссийскойФедерации»;

* вслучаеистечениясрокадействияквалификационнойкатегории,установленнойпедагогическимработникамируководителямобразовательныхорганизаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одногогода;
* в других случаях, предусмотренных Региональным отраслевым соглашениемсистемыобразованияЯрославскойобластина2023-2024годы.
  + 1. Педагогическиеработникиотраслиимеютльготыпоаттестациивсоответствиисразделом7РегиональногоотраслевогосоглашенияпоорганизациямсистемыобразованияЯрославскойобласти на2023–2024годы.
    2. Если работник направляется работодателем для получения дополнительногопрофессиональногообразования(ДПО),ноработодательнеоплачиваетпредоставление ему предусмотренных законодательством и трудовым договоромгарантийикомпенсаций,тоработник вправеотказатьсяотполученияДПО.
    3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет ихсобственныхсредств,втомчислетакиеусловиянемогутбытьвключенывсоответствующиедоговоры.
  1. Стороныпришликсоглашениюотом, что:
     1. Экономия фонда оплаты труда распределяется образовательной организациейсамостоятельнонаоснованииположенийомерахматериальногопоощренияработников организации и (или) коллективного договора. Приказы о материальномпоощренииработниковорганизациивобязательномпорядкеиздаютсяпосогласованиюсвыборныморганомпервичнойпрофсоюзнойорганизации.
     2. Запедагогическимиработникамиобразовательнойорганизации,участвующимивпроведениигосударственнойитоговойаттестации(ГИА)врабочеевремяиосвобожденнымиотосновнойработынапериодпроведенияГИА,сохраняютсягарантии,установленныетрудовымзаконодательствомииныминормативнымиправовымиактами, содержащиминормытрудовогоправа.
     3. Работодательсовместносвыборныморганомпервичнойпрофсоюзнойорганизациипроводятсоциально-культурныеифизкультурно-оздоровительныемероприятияворганизации.
     4. Работодательпредоставляетвыборномуорганупервичнойпрофсоюзнойорганизациивустановленномпосогласованиюснимпорядкебесплатнововнеучебное время спортивный зал, площадки и спортинвентарь для проведенияспортивно-оздоровительныхмероприятийсработникамиобразовательнойорганизации.
     5. Работодательпредоставляетвыборномуорганупервичнойпрофсоюзнойорганизации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовыйзалидругиеприспособленныепомещениядляподготовкиипроведениякультурныхииныхобщественнозначимыхмероприятийдляработниковобразовательнойорганизациии членовихсемей.
     6. Работники образовательной организации в случае болезни имеют право втечение года на три дня неоплачиваемого отпуска, который предоставляется пописьменномузаявлениюработникабезпредъявлениямедицинскогодокумента,удостоверяющего фактзаболевания.
     7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренномзаконодательством всфереохраныздоровья,имеютправонаосвобождениеотработы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними местаработы(должности)исреднегозаработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии постарости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возрастаи работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугулет,припрохождениидиспансеризациивпорядке,предусмотренномзаконодательством всфереохраныздоровья,имеютправонаосвобождениеотработы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы(должности)исреднегозаработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации наоснованииегописьменногозаявления,приэтомдень(дни)освобожденияотработысогласовывается(согласовываются)сработодателем.(статья185.1ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации).

* + 1. Работодатель с учетом финансово-экономического положения организации,имеетправопредоставлятьработникам,проходящимвакцинациюпротивкоронавируснойинфекции(COVID-19),дваоплачиваемыхвыходныхдня.
  1. Пописьменномузаявлениюработникаобразовательнойорганизациипредоставляютсядополнительныеоплачиваемыеотпускавслучаях:
* вступленияработникавбрак–3календарныхдня;
* вступлениявбракдетей –2календарныхдня;
* рожденияребенка(мужу)–2календарных дня;
* смертиблизкихродственников(супруги,родителиобоихсупругов,дети,братья,сестры) –3календарныхдня;
* проводовсынапопризывунаобязательнуюслужбуввооруженныесилыРоссийскойФедерации–2календарныхдня;
* проводовчленасемьидляучастиявспециальнойвоеннойоперациииеговстречи–1день;
* празднованияработникомюбилейнойдаты –1календарныйдень;
* работыбезлистканетрудоспособностивтечениекалендарногогода:
* руководителюобразовательнойорганизации–1календарныйдень,
* работникамобразовательнойорганизации-до3календарныхдней.Решениеопредоставленииуказанныхоплачиваемыхотпусковпринимается:
* работодателем по согласованию с выборным органом первичнойпрофсоюзнойорганизациивотношенииработниковорганизации;
* директоромдепартаментаобразованиямэриигородаЯрославляв отношениируководителя образовательной организации.

Посогласованиюсторонвышеуказанныеотпускамогутбытьпредоставленыдополнительнобез оплаты насрок до10календарныхдней.

* 1. По письменному заявлению работника образовательной организациипредоставляется:
* единовременнаявыплатаприувольнениивсвязисвыходомнапенсиювразмередо100%отдолжностногооклада;
* единовременнаявыплатавсвязисюбилейнымидатами(50,55,60,65лет)вразмередо100%отдолжностногооклада.

Решениеопредоставленииединовременнойвыплатыпринимаетсяработодателемпосогласованиюсвыборныморганомпервичнойпрофсоюзнойорганизацииприналичии денежныхсредств.

* 1. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают эффективноеиспользованиесредствнасанаторно-курортноелечение.Осуществляютмероприятия по организации и финансированию летнего оздоровления и отдыхаработниковиихдетейзасчетсредствобластногои муниципальногобюджетов.
  2. Работники образовательной организации, работающие на постоянной основе,обеспечиваютсяльготнымипутевкамивмуниципальноеучреждениездравоохранения «Санаторий «Ясные зори» с учетом личных заявлений в пределахколичества путевок, выделенных организации. Для установления очередности припредоставлениипутевокработникамсоздаетсякомиссия,всоставкоторойвключаетсяпредставительпервичной профсоюзнойорганизации.
  3. Работодательприрассмотрениивопросаопредставленииработниковобразовательнойорганизациикгосударственнымиотраслевымнаградамучитываетмнениевыборногоорганапервичной профсоюзнойорганизации.
  4. Работодатель создает условия для организации питания работников в течениерабочегодня.
  5. ОХРАНАТРУДАИЗДОРОВЬЯ

Сторонырассматриваютохранутрудаиздоровьяработниковобразовательнойорганизациивкачествеодногоизприоритетныхнаправленийдеятельности.

* 1. Сторонысовместнообязуются:
     1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда,внедрениесовременныхсредствбезопасноститруда,предупреждающихпроизводственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний,ежегодно заключать соглашение по охране трудас определением мероприятий поулучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий,ответственныхдолжностныхлиц*.*
     2. Участвоватьвразработке,рассмотренииианализемероприятийпоулучшениюусловийиохраны труда врамкахсоглашения поохранетруда.
     3. Способствоватьформированиюиорганизациидеятельностисовместныхкомиссийпоохранетруда.
     4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию поохранетруда;

работукомиссий:поохранетруда,попроведениюспециальнойоценкиусловийтруда,попроверкезнанийинавыковвобластиохранытруда;порасследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во времяобразовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов,пищеблока,спортивныхсооружений,территориикновомуучебномугоду;поприёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году идругихкомиссий;

своевременноерасследованиенесчастныхслучаев;

оказаниематериальнойпомощипострадавшимнапроизводстве.

* + 1. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностьюжизнедеятельности в образовательной организации, состоянием условий и охранытруда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашенияпоохранетруда.
    2. Контролироватьвыполнениеобразовательнойорганизациейпредписанийоргановгосударственногоконтроля(надзора),представленийитребованийтехнических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатныхтехническихинспекторовтрудаПрофсоюза,представленийуполномоченных(доверенных)лицпоохранетруда первичнойпрофсоюзнойорганизации.
    3. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых провероквобразовательнойорганизацииповопросамохранытрудаспоследующимобсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборногоорганапервичной профсоюзной организации.
    4. Организовыватьреализациюмероприятий,направленныхнаразвитиефизической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад,турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников кздоровому образужизни.
  1. Работодательобязуется:
     1. Обеспечиватьсозданиебезопасныхусловийиохранытруда,соответствующихтребованиямохранытруданакаждомрабочемместе,атакжебезопасностьработников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования имеханизмов,режимтрудаиотдыхавсоответствиисзаконодательствомРоссийскойФедерации,правиламивнутреннеготрудовогораспорядка.
     2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охранетруда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области,есличисленностьработниковобразовательнойорганизациипревышает50человек[8](#_bookmark7).
     3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охранойтруда в образовательной организации[9](#_bookmark8), разработанной в соответствии со статьями214, 217 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства трудаисоциальнойзащитыРоссийскойФедерацииот29.10.2021№776н«ОбутвержденииПримерногоположенияосистемеуправленияохранойтруда»,осуществлятьуправлениепрофессиональнымирисками.
     4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерациифинансированиемероприятийпоулучшениюусловийиохранытруда,втомчисле

выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условийтруда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования вразмере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента отсуммыэксплуатационныхрасходовнасодержаниеобразовательнойорганизации.

* + 1. Использоватьвкачестведополнительногоисточникафинансированиямероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов(до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственноготравматизма,профессиональныхзаболеванийисанаторно-курортноголеченияработников,втомчисленапроведениеспециальнойоценкиусловийтруда,обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ),санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или)опаснымиусловиямитруда,проведениеобязательныхмедицинскихосмотров
    2. ПроводитьвустановленномзаконодательствомРоссийскойФедерации[10](#_bookmark9)порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательнойорганизации[11](#_bookmark10).

Обеспечиватьреализациюмероприятий,направленныхнаулучшениеусловийтрудаработников,порезультатампроведеннойспециальнойоценкиусловийтруда.

* + 1. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ поохранетрудаиоказаниюпервойпомощипострадавшимнапроизводстве,проведениеинструктажейпоохранетруда,стажировкинарабочихместахипроверкизнанийтребованийохранытруда;недопущениекработелиц,непрошедших в установленном

8Часть1статьи217ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации.

9Положениеосистемеуправленияохранойтрудаможетявлятьсяприложениемкколлективномудоговору.

10Федеральныйзаконот28 декабря2013г.№426-ФЗ«Оспециальнойоценкеусловийтруда».

порядке указанные обучение, инструктаж и проверкузнанийтребованийохранытруда.

Обеспечиватьпроведениевустановленномзаконодательствомпорядкепрофессиональнойгигиеническойподготовкииаттестациидолжностныхлициработниковобразовательной организации.

* + 1. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичнойпрофсоюзнойорганизацииинструкциипоохранетрудаповидамработипрофессиямвсоответствиисоштатнымрасписанием.Обеспечиватьналичиеинструкцийпоохранетруданарабочихместах.
    2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах свреднымиусловиямитрудавсоответствиисТрудовымкодексомРоссийскойФедерации,иныминормативнымиправовымиактами,содержащимигосударственныенормативныетребованияохранытруда.
    3. Предоставлятьоплачиваемоерабочеевремяуполномоченному(доверенному)лицупоохранетрудапервичнойпрофсоюзнойорганизациидлявыполнения возложенных на него обязанностей и надбавку к заработной плате вразмеренеменее5%процентов.
    4. Обеспечиватьприобретениеибесплатнуювыдачупрошедшихвустановленномпорядкесертификациюилидекларированиесоответствия(частьперваястатьи221,статья214ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации)специальнойодеждыидругихсредствиндивидуальнойзащиты(СИЗ),смывающихсяиобезвреживающихсредств,работникам,занятымнаработахсвреднымиусловиямитруда.
    5. Обеспечивать за счет средств организации МСО проведение обязательных

предварительных(припоступлениинаработу)ипериодическихмедицинскихосмотровработников,атакжеобязательногопсихиатрическогоосвидетельствования работников в соответствии со статьей 214 Трудового кодексаРоссийскойФедерацииссохранениемзанимиместаработы(должности)исреднегозаработканавремяпрохожденияуказанныхмедицинскихосмотров.

Освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации, наоснованииихписьменныхзаявленийссохранениемзанимиместаработы(должности) и среднего заработка, на один рабочий день один раз в три года, апредпенсионеров(втечениепятилетдонаступленияпенсионноговозраста)ипенсионеровна дварабочихдняодинраз в год. Конкретныйдень(дни)прохождениядиспансеризациисогласовываютсясработодателем. Создавать условия и обеспечивать средства защиты работников исходя изсанитарно-эпидемиологическойобстановкивпериодраспространенияопасныхинфекций.

* + 1. Предусматриватьвколлективныхдоговорахдополнительныемерыподдержкисемьеработника,погибшеговрезультатенесчастногослучаянапроизводстве.
    2. Предоставлятьдополнительныйоплачиваемыйотпуск,сокращеннуюпродолжительностьрабочеговремени,повышеннуюоплатутрудаработникам,условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценкиусловийтрудаотнесеныквреднымусловиямтруда1,2,3или4степени,либоопаснымусловиямтрудавсоответствииструдовым законодательством.
    3. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий,сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатациейоборудованияимеханизмовобразовательнойорганизации.Втомчислеобеспечиватьнакаждомрабочемместенеобходимыйтемпературныйрежим,освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормамиитребованиямиохранытруда.
    4. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условийиохраны трудаучителей физическойкультуры:
* обеспечиватьучителейфизическойкультурыинформациейогруппездоровьяобучающихсяпоитогампрофилактическихмедицинскихосмотров;
* регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлениемсоответствующихактов.
  + 1. Обеспечитьналичиеаптечекпервойпомощиработникам,питьевойводы.
    2. Проводитьрасследованиеиучетнесчастныхслучаевсработникаминапроизводстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, атакжеежегодныйанализпричинпроизводственноготравматизмаипрофессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во времяобразовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда иснижениютравматизма.
    3. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил иинструкцийпоохранетруда.Недопускатькработелиц,непрошедшихвустановленномпорядкеобучение,инструктажпоохранетруда,стажировкунарабочемместе.
    4. Оказыватьсодействиетехническим(главнымтехническим)инспекторамтрудаПрофсоюза,членамкомиссийпоохранетруда,уполномоченным(доверенным

лицам)поохранетрудавпроведенииобщественногоконтролязасостояниемохраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений правработниковназдоровыеибезопасныеусловиятрудаприниматьмерыкихустранению.

* 1. Работодательгарантируетналичиеоборудованногопомещениядляотдыхаработниковобразовательной организациии приёмапищи.
  2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для егожизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охранетруда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либопроизводитсяоплатавозникшегопоэтойпричинепростоявразмересреднегозаработка.
  3. Работникиобязуются:
     1. Соблюдатьтребованияохранытруда,установленныезаконамиииныминормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охранетруда.
     2. Проходитьобучениебезопаснымметодамиприемамвыполненияработ,оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж поохранетруда,проверкузнанийтребованийохранытруда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку иаттестацию вустановленномзаконодательствомпорядке.

* + 1. Проходитьобязательныепредварительныеприпоступлениинаработуипериодическиемедицинскиеосмотры,атакжевнеочередныемедицинскиеосмотрывсоответствиис медицинскимирекомендациямизасчетсредств работодателя.
    2. Правильноприменятьсредстваиндивидуальнойиколлективнойзащиты.
    3. Незамедлительноизвещатьруководителя,заместителяруководителялиборуководителя структурного подразделения образовательной организации о любойситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае,происшедшемворганизации,илиобухудшениисостояниясвоегоздоровьявовремяработы,втомчислеопроявлениипризнаковострогопрофессиональногозаболевания(отравления).
  1. Работникимеетправоотказатьсяотвыполненияработывслучаевозникновениянарабочемместеситуации,угрожающейегожизнииздоровью,атакжепринеобеспечениинеобходимымисредствамииндивидуальнойиколлективнойзащитыдоустранениявыявленныхнарушенийссохранениемзаэтовремясреднейзаработнойплаты.
  2. Выборныйорганпервичнойпрофсоюзнойорганизацииобязуется:
     1. Организовыватьпроведениеобщественногоконтролязаобеспечениембезопасныхиздоровыхусловийтрудавобразовательномпроцессевсоответствиисзаконодательнымиииныминормативнымиправовымиактамипоохранетруда.
     2. Координировать работу уполномоченного(доверенного) лица по охране трудавыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизациипоосуществлениюобщественногоконтролязасостояниемохранытрудавучебныхаудиториях,лабораториях, производственныхидругихпомещениях.
     3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охранытрудауполномоченного(доверенного)лицапоохранетрудавыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизации,членовкомитета(комиссии)поохранетруда.
     4. Обеспечиватьучастиепредставителейвыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизациивкомиссиях:
* поохранетруда;
* попроведениюспециальнойоценкиусловийтруда;
* поорганизацииипроведениюобязательныхмедицинскихосмотров;
* порасследованиюнесчастныхслучаевнапроизводстве;
* поприемкеучебныхипроизводственныхпомещений,спортивногозала,площадок,бассейнаидругихобъектовк началуучебногогода.
  + 1. Оказыватьметодическуюиконсультативнуюпомощьповопросамосуществленияобщественногоконтролязасостояниемохранытрудавобразовательнойорганизации.
    2. Оказыватьпрактическуюпомощьработникамвреализацииихправнабезопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условияхтруда.
    3. Приниматьучастиеврассмотрениитрудовыхспоров,связанныхснарушениемзаконодательстваобохранетруда,обязательств,предусмотренныхнастоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересыработниковворганахуправленияорганизацией,всуде.

Обращатьсякработодателюспредложениемопривлечениикответственностилиц, допустившихнарушениятребованийохраны труда.

* + 1. Обеспечивать участие уполномоченноголица по охране труда выборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизациивсмотре-конкурсеназвание«Лучшийуполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций,семинаровивыставок поохранетруда.
  1. ГАРАНТИИПРОФСОЮЗНОЙДЕЯТЕЛЬНОСТИ
  2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатноеперечисление на счета городской организации профсоюза и областной организациипрофсоюзачленскихпрофсоюзныхвзносовиззаработнойплатыработников,являющихсячленамиПрофсоюза.
  3. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборныйорган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы вовзаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 Трудового кодекса РоссийскойФедерации),руководительобеспечиваетпописьменномузаявлениюработникаежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации).
  4. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзнойорганизациииеевыборногоорганавсоответствиисТрудовымкодексомРоссийской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, ихправахигарантияхдеятельности»,инымифедеральнымизаконами,настоящимколлективнымдоговоромработодательобязуется:
     1. Припринятиилокальныхнормативныхактов,затрагивающихправаработниковобразовательнойорганизации,учитыватьмнениевыборногоорганапервичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренныхтрудовым законодательствоминастоящимколлективнымдоговором.

Обязательномуобеспечениюпроцедурыучетамнениявыборногоорганапервичной профсоюзной организациив соответствии состатьей 371ТрудовогокодексаРоссийскойФедерацииподлежат:

* распределениеучебнойнагрузки(ПисьмоМинобрнаукиРоссиииПрофсоюзаработников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96);
* утверждениеграфикаотпусков(часть1статьи123ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* установлениесистемыоплатыистимулированиятруда,втомчислеповышениеоплатызаработувночноевремя,ввыходныеинерабочиепраздничныедни,сверхурочнуюработу(часть2статьи135ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* утверждениеформырасчетноголистка(часть2статьи136ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическихработников(МетодическиерекомендацииМинобрнаукиРоссииот18июня2013г.);
* установлениесистемпремирования,стимулирующихдоплатинадбавок(часть 1статьи144 ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* установление размеров повышенной оплаты труда для работников, занятыхна работах с вредными и (или) опасными условиями труда (часть 3 статьи 147ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* разработка критериев оценки деятельности различных категорий персоналаобразовательнойорганизации(РешениемуниципалитетагородаЯрославляот24.12.2012№23);
* проведениеаттестации,котораяможетпослужитьоснованиемдляувольненияработников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 Трудового кодекса РоссийскойФедерации (часть 3 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации, ПриказМинобрнаукиРоссииот07.04.2014№276);
* принятиелокальныхнормативныхактов,предусматривающихвведение,заменуипересмотрнормтруда(статья162ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* утверждениеПравилвнутреннеготрудовогораспорядка(статья190ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* составлениеграфиковсменностиработы(часть3статьи102ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* применение(вотношениичленапрофсоюза)дисциплинарноговзыскания(часть 3статьи193 ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* установлениеформпрофессиональнойподготовки,переподготовкииповышенияквалификации(часть3статьи196ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* разработкаиутверждениеинструкцийпоохранетрудадляработников(часть2статьи214ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* расследование несчастных случаев на производстве (статья 229 ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* проектыиныхдокументов,затрагивающихсоциально-экономическиеитрудовыеинтересы работников.
  + 1. СоблюдатьправаПрофсоюза,установленныезаконодательствоминастоящимколлективнымдоговором(глава58ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации).Рассматриватьвобязательномпорядкепредложения,требованияработников,принятыенапрофсоюзныхконференциях,собраниях,припроведении

коллективных акций. Принимать меры по их реализации в течение месяца со днявнесениянарассмотрениеуполномоченныхорганов,должностныхлиц.

* + 1. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, накоторыхработаютчленыпрофсоюза,дляреализацииуставныхзадачипредставленныхзаконодательствомправ(статья370ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации,статья11Федеральногозакона«Опрофессиональныхсоюзах,ихправахигарантияхдеятельности»).
    2. Безвозмезднопредоставлятьвыборномуорганупервичнойпрофсоюзнойорганизациипомещение(*кабинетпедагога-психолога)*какдляпостояннойработывыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизации,такидляпроведениязаседаний,собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещенияинформациивдоступномдлявсехработниковместе;
    3. Предоставлять выборному органупервичной профсоюзной организации вбесплатноепользованиенеобходимыедляегодеятельностиоборудование,транспортныесредства,средствасвязииоргтехники;
    4. Осуществлятьтехническоеобслуживаниеоргтехникиикомпьютеров,множительнойтехники,необходимойдлядеятельностивыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизации,атакжеосуществлятьхозяйственноесодержание,ремонт,отопление,освещение,уборкуиохранупомещения,выделенноговыборномуорганупервичнойпрофсоюзнойорганизации;
    5. ПредоставлятьвыборномуорганупервичнойпрофсоюзнойорганизацииправовестинаофициальномсайтеобразовательнойорганизациистраницуодеятельностиППОиобеспечиватьеготехническоесопровождение;
    6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иныхправ и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношениилюбогоработникавсвязисегочленством вПрофсоюзе и(или) профсоюзнойдеятельностью.
  1. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзнойорганизациипроизводитсярасторжениетрудовогодоговорасработниками,являющимисячленамипрофсоюза,последующимоснованиям:
* сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82,373ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работевследствиенедостаточнойквалификации,подтвержденнойрезультатамиаттестации(статьи81,82,373 ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* неоднократноенеисполнениеработникомбезуважительныхпричинтрудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82,373ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* повторноевтечениеодногогодагрубоенарушениеУставаорганизации,осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* совершениеработником,выполняющимвоспитательныефункции,аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8части1статьи81ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* применение,втомчислеоднократное,методоввоспитания,связанныхсфизическими(или)психическимнасилиемнадличностьюобучающегося,воспитанника(пункт 2статьи336ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации).
  1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организациипроизводится:
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочимднем (статья 101Трудового кодексаРоссийской Федерации)и суммированнымучетомрабочеговремени;
* представлениекприсвоениюпочетныхзваний(статья191ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами(статья191 ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья154ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации).

Переченьлокальныхнормативныхактов,содержащихнормытрудовогоправа,принимаемыхработодателемсучетоммотивированногомнения(посогласованию)выборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизацииопределенвприложении№кнастоящемуколлективномудоговору.

* 1. Спредварительногосогласиявыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизациипроизводится:
* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора вотношенииработников,являющихсячленамивыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизации(статьи192,193ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* временныйпереводработников,являющихсячленамивыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизации,надругуюработувслучаях,предусмотренныхчастью3статьи72.2.ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации;
* увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичнойпрофсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудовогоспора(часть2статьи 405 ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации).
  1. СпредварительногосогласияЯрославскойгородскойорганизацииПрофессионального союза работников народного образования и науки РоссийскойФедерациипроизводитсяприменениедисциплинарноговзыскания,увольнениепредседателя(заместителяпредседателя)выборногоорганапервичнойпрофсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации):
* сокращениечисленностиилиштатаработниковорганизации(пункт2части1статьи81Трудового кодексаРоссийскойФедерации);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работевследствиенедостаточнойквалификации,подтвержденнойрезультатамиаттестации(пункт3части1статьи81ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации);
* неоднократноенеисполнениеработникомбезуважительныхпричинтрудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1статьи81Трудового кодексаРоссийскойФедерации).
  1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаютсяот работы на срок не более 36 часов в год для участия в профсоюзной учебе,конференциях,семинарах,совещаниях,вработепленумов,президиумовссохранением среднего заработка *(*части 3 статьи 374 Трудового кодекса РоссийскойФедерации).
  2. Членывыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизации,участвующиевколлективныхпереговорах,впериодихведениянемогутбыть,безпредварительногосогласиявыборногоорганапервичнойпрофсоюзнойорганизации,подвергнутыдисциплинарномувзысканию,переведенынадругую

работуилиуволеныпоинициативеработодателя,заисключениемслучаеврасторжениятрудовогодоговоразасовершениепроступка,закоторыйвсоответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральнымизаконамипредусмотреноувольнениесработы(часть3статьи39ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации).

* 1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются всоставУправляющегоилиНаблюдательногосоветов,всоставаттестационнойкомиссииобразовательнойорганизации,комиссийобразовательнойорганизациипоопределениюучебнойнагрузкипедагогическихработников,распределениювыплатстимулирующегохарактера,специальнойоценкерабочихмест,охранетруда,социальномустрахованию,поурегулированиюспоровмеждуучастникамиобразовательных отношений и других комиссий, к компетенции которых относитсярешение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональныеинтересыработников.
  2. Работавкачествепредседателяпервичнойпрофсоюзнойорганизацииивсоставееёвыборногоорганапризнаётсязначимойдлядеятельностиобразовательнойорганизациииучитываетсяпринагражденииипоощренииработников.
  3. Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается доплатав размере 15 % должностного оклада/ставки за профсоюзную работу вобразовательнойорганизации.
  4. Сторонысовместно:
     1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами,ходатайствуютопредставлениикнаградам,присвоениипочетныхзванийработникамобразовательнойорганизации.
  5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Стороны пришли к соглашению, что выборный орган первичной профсоюзнойорганизацииобязуется:
   1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации иФедеральнымзаконом«Опрофессиональныхсоюзах,ихправахигарантияхдеятельности», отраслевыми Соглашениями федерального, областного, городскогоуровней.
   2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, неявляющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный органпервичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляютежемесячноденежныесредстваиззаработнойплатынасчетпервичнойпрофсоюзнойорганизации.
   3. Вести коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективногодоговораворганизации,содействоватьегореализации,способствоватьустановлению социального согласия в трудовом коллективе, укреплению трудовойдисциплины.
   4. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений кнему.
   5. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективногодоговора нановыйсрок затримесяцадоокончаниясрокаегодействия.
   6. Доводитьдосведениячленовколлективаинформациюоновыхзаконодательных актах, нормативных документах в сфере трудовых отношений, оработе профорганов всех уровней по защите трудовых прав и гарантий работниковотрасли.
   7. Оказывать бесплатную консультационную и юридическую помощь, защиту повопросам трудовогозаконодательстваисоциальныхгарантий.
   8. Осуществлятьконтроль:

* засоблюдениемработодателемиегопредставителямитрудовогозаконодательстваииныхнормативныхправовыхактов,содержащихнормытрудовогоправа,положенийТерриториальногоотраслевогосоглашенияпоорганизациям муниципальной системы образования города Ярославля на 2024 –2026годы,коллективногодоговора образовательнойорганизации;
* за предоставлением работодателями (их представителями) работникам льгот,гарантийикомпенсаций,установленныхдействующимзаконодательством;
* заправильностьюведенияихранениятрудовыхкнижекработников,засвоевременностьювнесениявнихзаписей,втомчислеприприсвоенииквалификационныхкатегорийпорезультатаматтестацииработников;
* заохранойтрудавобразовательнойорганизации;
* за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусковиихоплаты;
* засоблюдениемправиинтересовпедагогическихируководящихработников

–членовпрофсоюзаприихпрофессиональнойпереподготовке,повышенияквалификациии аттестации.

* 1. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии потрудовым спорамивсуде.
  2. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации насоответствиезанимаемойдолжности,делегируяпредставителявсоставаттестационнойкомиссии образовательнойорганизации.
  3. Осуществлятьпроверкууплатыиперечислениянасчетпервичнойпрофсоюзнойорганизациичленскихпрофсоюзныхвзносов.
  4. Ежегодно информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельностивыборныхпрофсоюзныхорганов.
  5. Организовыватьфизкультурно-оздоровительнуюикультурно-массовуюработудлячленовпрофсоюзаобразовательнойорганизации.
  6. Содействоватьоздоровлениюдетейработниковобразовательнойорганизации.
  7. Обеспечивать детей членов профсоюза билетами на новогодние праздники счастичнойоплатойзасчетсредствпрофсоюза.
  8. Выделять финансовую помощь членам профсоюза за счет средств первичнойпрофсоюзнойорганизации(болезнь,кража,смертьблизкихродственниковидругое).
  9. Осуществлятьвзаимодействиесчленамипрофсоюза–ветеранамипедагогического труда, находящимися на пенсии, с женщинами, находящимися вотпускепоуходузаребенкомдотрехлет.
  10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградамработниковобразовательной организации–членовпрофсоюза.
  11. Поощрять членов профсоюза организации за активную профсоюзную работуследующими наградами:
* благодарность,
* премия,
* ценныйподарок,
* ПочетнаяграмотаидругиезнакиотличиявПрофсоюзе(статья11УставаПрофсоюзаработниковнародногообразованияинаукиРоссийскойфедерации).
  1. КОНТРОЛЬЗАВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГОДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬСТОРОНКОЛЛЕКТИВНОГОДОГОВОРА.

* 1. Контрользаходомвыполненияколлективногодоговораосуществляетсясторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующимиорганами по труду. Все спорные вопросы по реализации положений коллективногодоговора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) ииныхрамкахсоциальногопартнёрства,осуществляемоговформах,предусмотренных статьёй 27 Трудового кодекса Российской Федерации и нормамиглавы61ТрудовогокодексаРоссийскойФедерации,регулирующимивопросырассмотрения иразрешенияколлективных трудовыхспоров.
  2. Стороны коллективного договора проводят обсуждениеитогов выполненияколлективногодоговоранаобщемсобранииработниковнережеодногоразавгод.
  3. В течение срока действия коллективного договора стороны принимают всезависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих вобластисоциальныхиэкономическихотношений.
  4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договоравиновнаясторонаиливиновныелицанесутответственностьвпорядке,предусмотренномзаконодательством.
  5. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективногодоговоранаправляетеговдепартаментпосоциальнойподдержкенаселенияиохранетрудамэрии городаЯрославлядляуведомительнойрегистрации.
  6. Стороныразъясняютусловияколлективногодоговораработникамобразовательнойорганизации.
  7. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений кнему,являющихсянеотъемлемойчастьюданногоколлективногодоговора:

**приложение№1**

Правила внутреннего трудового распорядка МДОУ «Детский сад №246»

**приложение№2**

Положение об оплате труда работников МДОУ «Детский сад №246»

**приложение№3**

Перечень должностей с вредными условиями труда

**приложение№ 4**

Трудовой договор с работниками МДОУ «Детский сад №246»

**приложение№ 5**

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем

**приложение№ 6**

Форма расчетного листа работника МДОУ «Детский сад №246»

**приложение№ 7**

Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом МДОУ «Детский сад №246»

*Приложение № 1* к коллективному договору

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**  Протокол заседания выборного органа первичной профсоюзной организации  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_ | **УТВЕРЖДЕН**  приказом заведующего  МДОУ «Детский сад №246»  от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  |  |

**Правила внутреннего трудового распорядка**

**Оглавление**

**1. Общие положения**

[**2. Порядок приема и увольнения работников**](file:///C:\Users\0D39~1\AppData\Local\Temp\Rar$DIa0.832\Док_Правила_внутр_труд_распорядка_ДОУ.doc#_Toc364241469)

[**3. Основные права и обязанности работников Учреждения**](file:///C:\Users\0D39~1\AppData\Local\Temp\Rar$DIa0.832\Док_Правила_внутр_труд_распорядка_ДОУ.doc#_Toc364241470)

[**4. Основные права и обязанности работодателя**](file:///C:\Users\0D39~1\AppData\Local\Temp\Rar$DIa0.832\Док_Правила_внутр_труд_распорядка_ДОУ.doc#_Toc364241471)

[**5. Рабочее время и время отдыха**](file:///C:\Users\0D39~1\AppData\Local\Temp\Rar$DIa0.832\Док_Правила_внутр_труд_распорядка_ДОУ.doc#_Toc364241472)

[**6. Поощрения за труд**](file:///C:\Users\0D39~1\AppData\Local\Temp\Rar$DIa0.832\Док_Правила_внутр_труд_распорядка_ДОУ.doc#_Toc364241473)

[**7. Дисциплинарные взыскания**](file:///C:\Users\0D39~1\AppData\Local\Temp\Rar$DIa0.832\Док_Правила_внутр_труд_распорядка_ДОУ.doc#_Toc364241474)

**8. Ответственность работников Учреждения ………………………………………………………………**

1. **Общие положения**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №246» (далее – Учреждение).

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

1. **Порядок приема и увольнения работников**
   1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.[[1]](#footnote-2)
   2. Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В соответствии с законодательством РФ отдельные лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления. Прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Работники направляются на обязательное психиатрическое освидетельствование на основании заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

* 1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:[[2]](#footnote-3)
* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
* документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.
  1. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.
  2. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.
  3. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.
  4. К педагогической деятельности не допускаются лица:[[3]](#footnote-4)
* лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
* имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
* имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
* признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
* имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.
  1. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.[[4]](#footnote-5)
  2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.[[5]](#footnote-6)

Организацию указанной работы осуществляет руководитель структурного подразделения, который также знакомит работника:

* с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией;
* с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;
* с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.
  1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.[[6]](#footnote-7)

* 1. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.[[7]](#footnote-8)
  2. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.[[8]](#footnote-9)
  3. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.[[9]](#footnote-10)
  4. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:[[10]](#footnote-11)
* соглашение сторон;
* истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
* расторжение трудового договора по инициативе работника;
* расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
* перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
* отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
* отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
* отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
* отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
* обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
* нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

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

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

* 1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.[[11]](#footnote-12)
  2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.[[12]](#footnote-13)
  3. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.[[13]](#footnote-14)
  4. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.[[14]](#footnote-15)
  5. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.[[15]](#footnote-16)
  6. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.[[16]](#footnote-17)
  7. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).[[17]](#footnote-18)

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.[[18]](#footnote-19)

* 1. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.[[19]](#footnote-20)

1. **Основные права и обязанности работников Учреждения**
   1. Работники Учреждения имеют право на:[[20]](#footnote-21)

* заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
* рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
* подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
* участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
* ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
* защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
* разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
  1. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:[[21]](#footnote-22)

1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
4. право на выбор учебных изданий[[22]](#footnote-23), материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;
8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
9. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
10. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
11. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
    1. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом заведующего Учреждением от 01.09.2013 № 02-04/15.[[23]](#footnote-24)
    2. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:[[24]](#footnote-25)
12. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
13. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
14. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
15. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
16. право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
17. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
18. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами правительства Ярославской области.
    1. Заведующему Учреждением, заместителям заведующего Учреждением руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 (при соблюдении условий, предусмотренных данной частью) статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».[[25]](#footnote-26)
    2. Работники Учреждения обязаны:[[26]](#footnote-27)

* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
* незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
* проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.
  1. Педагогические работники Учреждения обязаны:[[27]](#footnote-28)

1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;
3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
7. систематически повышать свой профессиональный уровень;
8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
9. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
10. соблюдать устав Учреждения, положение о специализированном структурном образовательном подразделении Учреждения.
11. **Основные права и обязанности работодателя**
    1. Работодатель имеет право:[[28]](#footnote-29)

* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
* поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* принимать локальные нормативные акты,
* реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
* рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
  1. Работодатель обязан:[[29]](#footnote-30)
* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (30 число расчетного месяца (аванс) и 15 число месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет);
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
* знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
* своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1. **Рабочее время и время отдыха**
   1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.[[30]](#footnote-31)
   2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.[[31]](#footnote-32)
   3. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» взависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам…;

педагогам-психологам;

социальным педагогам.

- норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

- норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям.

- норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

- норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре;

- норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования.

* 1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах и являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год)». За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.
  2. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.
  3. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. Они привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время».
  4. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.
  5. Для работников Учреждения, за исключением педагогических работников Учреждения и работников, указанных в пункте 5.15 настоящих Правил, установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала и окончания работы в устанавливается с 8.00 до 16.30, Перерыв на обед с 13.00 до 13.30.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.[[32]](#footnote-33)

* 1. Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.
  2. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.
  3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.[[33]](#footnote-34)
  4. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.[[34]](#footnote-35)
  5. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.[[35]](#footnote-36)
  6. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.
  7. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.
  8. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
  9. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска42 календарных дня у педагогических и руководящих работников, осуществляющих образовательную деятельность по следующим должностям:

Воспитатель

Инструктор по физической культуре

Логопед

Музыкальный руководитель

Педагог-психолог

Старший воспитатель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

Заведующий

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска 56 календарных дней у педагогических работников, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении по следующим должностям:

Воспитатель

Инструктор по физической культуре

Логопед

Музыкальный руководитель

Педагог-психолог

Старший воспитатель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед.[[36]](#footnote-37)

* 1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.[[37]](#footnote-38)

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.[[38]](#footnote-39)

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.[[39]](#footnote-40)

* 1. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. С учётом статьи124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями .[[40]](#footnote-41)

С учетом [статьи 124](consultantplus://offline/ref=467876044085528C12BB003D3C1C0CF8551796527B0A94CA960269FD21AF485AAEBD0DC01B04475FOFt9H) Трудового кодекса Российской Федерации запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.[[41]](#footnote-42)

* 1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.[[42]](#footnote-43)

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:[[43]](#footnote-44)

* женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
* работникам в возрасте до 18 лет;
* работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
* в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.[[44]](#footnote-45)

* 1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.[[45]](#footnote-46)
  2. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.[[46]](#footnote-47)
  3. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:[[47]](#footnote-48)
* временной нетрудоспособности работника;
* исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
* в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.
  1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.[[48]](#footnote-49)
  2. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует Учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

1. **Поощрения за труд**
   1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:[[49]](#footnote-50)

* объявление благодарности;
* выдача денежной премии;
* награждение ценным подарком;
* награждение почетной грамотой;
* другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

* 1. Работники Учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации и региональными наградами и Почётными грамотами.

1. **Дисциплинарные взыскания**
   1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:[[50]](#footnote-51)

* замечание;
* выговор;
* увольнение по соответствующим основаниям.
  1. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.[[51]](#footnote-52)
  2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.[[52]](#footnote-53)

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.[[53]](#footnote-54)

* 1. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.[[54]](#footnote-55)

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.[[55]](#footnote-56)

* 1. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.[[56]](#footnote-57)
  2. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.[[57]](#footnote-58)
  3. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.[[58]](#footnote-59)

1. **Ответственность работников Учреждения**
   1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.
   2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

*Приложение № 2* к коллективному договору

Приложение \_1\_ к коллективному договору

Утверждено приказом от \_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_

С учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации

Протокол от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

муниципального дошкольного образовательного учреждения   
«Детский сад № 246 »

(полное наименование учреждения)

**1. Общие положения.**

* 1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля» (далее - Положение о системе оплаты труда работников отрасли), Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования, Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 246» (далее - Детский сад) утверждается Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение), которое устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников.

1.2. На основании положений Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников Детского сада, включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, устанавливается коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения профсоюзного комитета работников Детского сада.

1.3. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, методику установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между представителями трудового коллектива и руководством Детского сада.

1.4. Система оплаты труда работников Детского сада устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;

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

- положений Регионального и Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования;

- мнения профсоюзного комитета работников Детского сада;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- базовых окладов, установленным муниципальным законодательством, по разным категориям работников;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- перечня видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

- перечня видов выплат стимулирующего характера.

1.5. Условия оплаты труда работника предусматривают:

- размер должностного оклада (ставки заработной платы);

- условия и порядок установления компенсационных выплат;

- условия и порядок установления выплат стимулирующего характера (выплат (надбавок и (или) доплат) и премий (поощрительных выплат, вознаграждений));

- порядок установления выплат социального характера.

Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера включаются в трудовой договор с работником.

1.6. В Детском саду применяется повременно-премиальная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

* 1. Детский сад в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников, а также размеры и виды выплат стимулирующего характера.

Размеры заработной платы максимальными размерами не ограничиваются.

1. **Финансовое обеспечение оплаты труда.**
   1. Финансовое обеспечение оплаты труда в Детском саду осуществляется за счет следующих источников:

* областной бюджет;
* городской бюджет
* средства от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных и иных услуг.

2.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам Детского сада, установленный фе­деральным законом, обеспечивается:

* за счет средств областного бюджета;
* городского бюджета;
* за счет средств от приносящей доход деятельности**.**

1. **Размеры должностных окладов (ставок заработной платы).**
   1. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.
   2. Раз­меры должностных окладов (ставок заработной платы) работников устанавливаются в соответствии с Методикой расчета должностных окладов работников муниципальных образовательных учреждений системы образования города Ярославля (приложение к решению муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля»).
   3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются по про­фессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.
   4. Должностные оклады (ставки заработной платы) выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени, а для педагогического персонала – учебной нагрузки, из расчета занятости в течение учетного периода, установ­ленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными право­выми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Детского сада.
   5. Основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников Детского сада является базовый оклад, размер которого устанавливается муниципальным нормативным актом дифференцированно по категориям работников. К базовым размерам должностных окладов (ставкам заработной платы) устанавливаются по­вышающие коэффициенты и повышения базовых окладов в соответствии с действующей системой оплаты труда работников отрасли.
   6. К повышающим коэффициентам относятся:

● **для руководящих работников:**

- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (Кгр):

|  |  |
| --- | --- |
| Группа | Коэффициент в зависимости от группы |
| 1 | 3,33 |
| 2 | 2,78 |
| 3 | 2,23 |
| 4 | 1,88 |

Порядок определения группы по оплате труда образовательного учреждения определяется департаментом образования мэрии города Ярославля.

- коэффициент по занимаемой должности (Кд):

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей работников | Коэффициент в зависимости от занимаемой должности |
| Заведующий | 1,0 |
| Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе | 0,8 |
| Главный бухгалтер | 0,75 |

- коэффициент стажа руководящей работы (Кс):

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж руководящей работы\* | Коэффициент стажа |
| От 0 до 5 лет | 0,2 |
| От 5 лет и более | 0,8 |

\* подсчет стажа руководящей работы производится в соответствии с Порядком определения стажа педагогической, руководящей работы (приложение № 1 к Положению)

- коэффициент специфики работы Детского сада (Ксп) (условия для повышения базовых окладов предусмотрены п.3.8 Положения).

Должностные оклады руководящих работников с учетом коэффициентов рассчитывается по формуле: (Базовый оклад x ([Кгр](consultantplus://offline/ref=C0444BBE2C27F8C795644CC1F4E5AB8F35C58216F655D5431450ABEDB8A6DB59DBF224A9ECC377F590B9F1F0OFsAK) x [Кд](consultantplus://offline/ref=C0444BBE2C27F8C795644CC1F4E5AB8F35C58216F655D5431450ABEDB8A6DB59DBF224A9ECC377F590B9F1FFOFs9K) + [Кс](consultantplus://offline/ref=C0444BBE2C27F8C795644CC1F4E5AB8F35C58216F655D5431450ABEDB8A6DB59DBF224A9ECC377F590B9F1FEOFs8K)))

● **для педагогических работников:**

- коэффициент уровня образования (Ко):

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Коэффициент в зависимости от уровня образования |
| Высшее профессиональное образование | 0,1 |

- коэффициент стажа работы (Кс):

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж педагогической работы\*\* | Коэффициент стажа |
| От 0 до 10 лет | 0,1 |
| От 10 до 15 лет | 0,2 |
| От 15 лет и более | 0,3 |

\*\* подсчет стажа педагогической работы производится в соответствии с Порядком определения стажа педагогической, руководящей работы (приложение № 1 к Положению)

- коэффициент напряженности (Кн):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Коэффициент напряженности |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Старший воспитатель, воспитатель | 0,4 |
| 2 | Учитель-дефектолог, учитель-логопед | 0,25 |
| 3 | Педагог-психолог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре. | 0,05 |

- коэффициент квалификационной категории (Ккв):

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Коэффициент квалификационной категории \*\*\* |
| I | 0,4 |
| Высшая | 0,8 |

\*\*\* При приеме на работу на педагогическую должность устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года:

- выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального или высшего образования, другим лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет;

- лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;

- лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

- коэффициент специфики работы Детского сада (Ксп);

Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов педагогическим работникам рассчитываются по формуле: (Базовый оклад x (1 + [Ко](consultantplus://offline/ref=B66827187580A01226EE1368F24B5352EDC410A8D639A4536F9BEFB2A4C9C872E3DEC15AD8A12BC051CEE53Dh802K) + [Кс](consultantplus://offline/ref=B66827187580A01226EE1368F24B5352EDC410A8D639A4536F9BEFB2A4C9C872E3DEC15AD8A12BC051CEE53Dh80EK) + [Ккв](consultantplus://offline/ref=B66827187580A01226EE1368F24B5352EDC410A8D639A4536F9BEFB2A4C9C872E3DEC15AD8A12BC051CEE53Ch805K) + [Кн](consultantplus://offline/ref=B66827187580A01226EE1368F24B5352EDC410A8D639A4536F9BEFB2A4C9C872E3DEC15AD8A12BC051CEE53Bh807K))).

**• для медицинских работников:**

- коэффициент стажа работы (Кс):

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы по специальности | Коэффициент стажа |
| От 0 до 10 лет | 0,02 |
| От 10 до 15 лет | 0,1 |
| От 15 лет и более | 0,2 |

**-** коэффициент квалификационной категории (Ккв):

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Коэффициент квалификационной категории |
| II | 0,2 |
| I | 0,3 |
| высшая | 0,5 |

- коэффициент напряженности (Кн):

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Коэффициент напряженности |
| Врач-специалист | 0,1 |
| Старшая медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре | 0,02 |
| Медицинская сестра по массажу | 0,01 |

Должностные оклады медицинских работников, определенных в таблице, с учетом коэффициентов Кс, Ккв, Кн рассчитываются по формуле:

(Базовый оклад x (1 + Кс + Ккв + Кн)).

Должностные оклады по должностям медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра-ортоптистка рассчитываются с учетом коэффициента квалификационной категории и коэффициента стажа работы по формуле:

(Базовый оклад x (1 + Кс + Ккв)).

Должностные оклады по должности младшая медицинская сестра, рассчитываются с учетом коэффициента стажа работы по формуле:

(Базовый оклад x (1 + Кс)).

Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов для медицинских работников рассчитываются по формуле**: (**Базовый окладx (1 + [Кс](#Par0) + [Ккв](#Par11) + [Кн](#Par22)))

● **для специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников:**

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр):

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень профессиональной квалификационной группы | Коэффициент уровня |
| Первый | 0,8 |
| Второй | 0,96 |
| Третий | 1,12 |
| Четвертый | 1,92 |

- коэффициент квалификационного уровня (Ккву):

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Коэффициент квалификационного уровня |
| 1 | 2 |
| Профессии рабочих: |  |
| Первый | 0,31 |
| Второй, третий | 0,23 - 0,47 |
| Четвертый | 0,39 - 0,55 |
| Учебно-вспомогательный персонал: |  |
| Первый, второй | 0,31 - 0,55 |
| Должности специалистов и служащих: |  |
| Первый | 0,39 - 0,63 |
| Второй | 0,43 - 0,67 |
| Третий | 0,47 - 0,71 |
| Четвертый | 0,51 - 0,75 |
| Пятый | 0,55 - 0,79 |

Должностные оклады с учетом коэффициентов работникам, относящимся к рабочим и учебно-вспомогательному персоналу, рассчитываются по формуле: (Базовый оклад x (Кугр + [Ккв](consultantplus://offline/ref=B66827187580A01226EE1368F24B5352EDC410A8D639A4536F9BEFB2A4C9C872E3DEC15AD8A12BC051CEE53Ch805K)у)).

Профессии рабочих квалификационной группы первого уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности |
| 1 | Грузчик, дворник, уборщик служебных помещений |

Профессии рабочих квалификационной группы второго уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности |
| 2 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го - 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=1ADF1C2D78E98BBACA13ACB2577BF825B67C0E7D97DFD339B465A4BDCD95C0B2EA06AB7506CCA505EED69D8Fa9eAM) работ и профессий рабочих (рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, кастелянша, кладовщик, сторож, кухонный рабочий, подсобный рабочий, машинист по стирке белья и спецодежды, плотник). |

Учебно-вспомогательный персонал квалификационной группы второго уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности |
| 1 | Младший воспитатель |

Должности специалистов и служащих квалификационной группы первого уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности |
| 1 | Секретарь, делопроизводитель |

Должности специалистов и служащих квалификационной группы второго уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности |
| 1 | Повар |
| 2 | Заведующий хозяйством |
| 3 | Шеф-повар |

Должности специалистов и служащих квалификационной группы третьего уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности |
| 1 | Бухгалтер, контрактный управляющий |

3.7. Коэффициентом специфики работы (Кср) Детского сада предусмотрено повышение базовых окладов (ставок заработной платы) за специфику работы в отдельных группах на определенный процент (коэффициент специфики работы).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень условий для повышения базовых окладов (ставок заработной платы) | Размеры повышений |
| 1 | За работу в группах, в том числе группах компенсирующей и комбинированной направленности для детей (обучающихся, воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья | 15 - 20%  Кср = 1,15 - 1,2 |
| 2 | Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с Детским садом после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет.  Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет, за исключением срока осуществления педагогической деятельности:  - по основным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;  - по дополнительным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения | 30%  Кср = 1,3 |
| 3 | Медицинским работникам физиотерапевтических отделений (кабинетов) образовательных учреждений, работающим на генераторах ультравысокой частоты любой мощности, при отпуске в месяц в среднем не менее 10 процедур в смену | 15%  Кср = 1,15 |

Перечень условий для повышения базовых окладов (ставок заработной платы) и размер повышений:

3.8. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов (ставок заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

3.9. Стаж руководящей, педагогической и медицинской работы определяется в соответствии Порядком подсчета стажа для установления должностных окладов работников (приложение 1 к Положению).

3.10. Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и повышений должностных окладов работникам Детского сада назначаются заведующим Детского сада и устанавливаются приказом по Детскому саду.

3.11. При расчете должностных окладов с учетом коэффициентов работникам Детского сада округление до целых производится по правилам округления.

1. **Выплаты компенсационного характера.**

4.1 Виды компенсационных выплат в Детском саду устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, Положении о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, настоящем Положении и коллективном договоре:

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки | Размеры повышений, доплат и надбавок |
| За работу в ночное время | 35% часовой тарифной ставки  в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=212EA143A4C9A6597D4C3D64CC365F350DAE9809BFAFBBEBD559BF3C51CAC2ED61E515B9D4m2rEM), [154](consultantplus://offline/ref=212EA143A4C9A6597D4C3D64CC365F350DAE9809BFAFBBEBD559BF3C51CAC2ED61E515BFD428B9B4m0rCM) Трудового кодекса Российской Федерации |
| За работу в выходные и праздничные дни | за работу в праздничные дни:  - работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам - в размере двойной часовой тарифной ставки; |
| за работу в выходные и праздничные дни:  - работникам, получающим должностной оклад – в размере двойной дневной ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада |
| За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных | от 4 до 12% тарифной ставки (оклада) в соответствии с результатами специальной оценки условий труда |
| Работникам, переведенным на суммированный учет рабочего времени, за время работы, выполняемой сверх нормы рабочего времени, установленной производственным календарем, в учетном периоде | за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.  Время работы, произведенной сверх нормы рабочего времени в выходные и праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере. |

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах.

4.3. Все компенсационные выплаты работникам Детского сада устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1. **Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и выплаты, предусмотренные действующими муниципальными и региональными нормативными правовыми актами.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат | Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды министерств Российской Федерации, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (медали, почетные звания, нагрудный знак, знак отличия), и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности\*\*\*\* | 10% |
| 2 | Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации\*\*\*\* | 15% |
| 3 | Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения\*\*\*\* | 20% |
| 4 | Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень: |  |
| - кандидата наук | 3000 руб. |
| - доктора наук | 7000 руб. |
| В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки.  В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки |  |
| 5 | Медицинские работники, осуществляющие медицинское обслуживание обучающихся и воспитанников муниципальных учреждений, занимающие должность: |  |
| - врача | 20000 руб. |
| - среднего медицинского персонала | 7000 руб. |
| Право на выплату имеют медицинские работники муниципальных учреждений, занимающие штатные должности врача и среднего медицинского персонала, оплата труда которых осуществляется за счет средств субвенции, выделенной из областного бюджета на организацию образовательного процесса в дошкольных образовательных организациях. Размер выплаты устанавливается пропорционально ставке занимаемой должности, установленной трудовым договором. Оплата производится за фактически отработанное время и учитывается при расчете среднего заработка |  |

\*\*\*\* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 2. При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 3 таблицы или 1, 2 и 3 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 3 таблицы.

Порядок выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, при совмещении профессий (должностей), увеличении объема выполняемых работ, при выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливается по соглашению сторон трудового договора, в соответствии с условиями, предусмотренными дополнительным соглашением к трудовому договору.

**6. Порядок установления размера выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.**

6.1. Перечень видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника Детского сада, установлен в соответствии с перечнем, установленным Положением о системе оплаты труда работников отрасли:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень выплат | Размер выплат (процент к должностному окладу)/размер ежемесячных выплат, рублей |
| 1 | Выплаты за:  а) внедрение инновационных технологий | до 10% |
| б) проведение тематических утренников, праздников, игр, фестивалей и других массовых мероприятий и участие в них | до 10% |
| в) разработку методических и дидактических материалов, авторских программ, программы развития ДОУ, оздоровительной программы, программ дополнительного образования | до 10% |
| г) создание интерьера, за оформление учебных кабинетов и групповых помещений в Детском саду в соответствии с реализуемой программой (благоустройство ППС в ДОУ) | до 15% |
| д) создание условий по организации воспитательно-образовательного процесса во время прогулок на детских площадках и участках (благоустройство ППС в ДОУ) | до 20% |
| е) оказание психолого-педагогической помощи семьям, в том числе семьям, которые не посещают ДОУ (индивидуальное консультирование) | до 20% |
| ё) руководство консультационными пунктами для семей, дети которых не посещают дошкольное образовательное учреждение | до 20% |
| 2 | Выплаты за:  - наставничество над молодыми педагогами  - работу по психологической разгрузке персонала  - организацию работы и ведение документации с неблагополучными семьями  - ведение табеля учета использования рабочего времени  - сдачу здания под охрану и выезд в ночное время  - организацию работы и ведение документации по охране труда  - организацию работы и ведение документации по антитеррористической защищенности организации  - организацию работы и ведение документации по пожарной безопасности  - организацию работы и ведение документации по теплохозяйству  - организацию работы и ведение документации по электрохозяйству  - работу по обслуживанию компьютерной техники  - работу по профилактике дорожно-транспортного травматизма  - ведение воинского учета  - организацию работы и ведение документации по антикоррупционной политике  - ведение документации и организацию работы с персональными данными  - работу по профилактике ВИЧ-инфекции в ДОУ  - руководство первичной профсоюзной организации  - ведение электронного документооборота по питанию воспитанников и сотрудников ДОУ  - ведение карточек учёта педагогического стажа  - ведение трудовых книжек | до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50%  до 50% |
| 3 | Выплаты за руководство теплицей, медиатекой, кабинетами, детско-родительским клубом, консультационным пунктом, студийно-кружковой работой | до 25% |
| 4 | За работу в комиссиях и руководство комиссиями и методическими объединениями | до 20% |
| 5 | За участие в работе по благоустройству помещений и территории | до 50% |
| 6 | За работу на различных WEB-ресурсах и с программными комплексами | до 50% |
| 7 | За участие в подготовке утренников в группах, пошиву костюмов, атрибутов, оформление выставок | до 50% |
| 8 | За работу по маркировке оборудования, мелкому ремонту одежды | до 50% |
| 9 | За погрузочно-разгрузочные работы | до 50% |

**7.Оплата дополнительной работы (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором).**

7.1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

7.2. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

7.3. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

7.4. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

7.5. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

7.6 Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

7.7. Размер оплаты за выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) устанавливается по соглашению сторон в виде доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах и оформляется приказом заведующего Детского сада.

**8. Оплата за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующихпо болезни или другим причинам педагогических работников**

8.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев:

- размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов; оплата за данные часы производится по должностному окладу (ставке заработной платы), установленному по замещаемой должности исходя из уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории педагогического работника, исполняющего обязанности временно отсутствующего работника, при этом:

• размер оплаты за один час педагогической работы работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника в группах комбинированной и компенсирующей направленности, производится с учетом изменения условий исполнения должностных обязанностей, то есть с применением соответствующей (сокращенной) нормы часов педагогической работы и повышением должностного оклада за работу в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;

• размер оплаты за один час педагогической работы работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника в группах общеразвивающей направленности, производится с учетом условий исполнения должностных обязанностей, то есть с применением соответствующей нормы часов педагогической работы и без повышения должностного оклада за работу в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

8.2. При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

**9. Стимулирующие выплаты и выплаты социального характера.**

Порядок установления и назначения стимулирующих выплат и выплат социального характера отражен в отдельных Положениях — «О стимулирующих выплатах (надбавках и доплатах) постоянного (временного) характера», «О стимулирующих выплатах (премиях, вознаграждениях) единовременного характера», «О выплатах социального характера» (приложения 2-4 соответственно к Положению), которые являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

Объем средств на указанные выплаты определяется в соответствии с пунктом 11.8 Положения.

**10. Оплата труда заведующего Детского сада его заместителей и главного бухгалтера.**

10.1. Заработная плата заведующего Детского сада устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, региональными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором, заключенным между заведующим Детского сада и департаментом образования мэрии города Ярославля.

10.2. Заработная плата заведующего Детского сада состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

10.3. Размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к базовому окладу, а также повышения должностного оклада, надбавки (доплаты) и выплаты стимулирующего характера заведующего Детского сада устанавливается приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля.

10.4. Выплаты стимулирующего характера заведующему Детского сада устанавливаются приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля с учетом отдельных показателей оценки его деятельности, предусмотренных учредителем.

10.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего Детского сада, его заместителей, главного бухгалтера Детского сада, формируемойза счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Детского сада (без учета заработной платы заведующего, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать 6 раз.

**11. Порядок формирования штатного расписания и фонда оплаты труда.**

11.1. Штатное расписание Детского сада составляется в соответствии с унифицированной формой № Т-3 (утверждена постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1), в котором указываются должности (профессии) работников, количество штатных единиц (учебных часов), сумма должностных окладов, выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п., выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, предусмотренные системой оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, и коллективным договором, производимые работникам, а также выплаты компенсационного характера и другие выплаты,установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.2. Штатное расписание работников Детского сада разрабатывается и утверждается приказом в следующих случаях:

* начало календарного года (на первое января) в случае внесения изменений;
* начало учебного года (на первое сентября);
* сокращение штата;
* повышение заработной платы (должностных окладов) и другие изменения.

11.3. Изменения в штатное расписание Детского сада по всем категориям персонала вносятся на основании приказов по Детскому саду.

11.4. Объем средств на оплату труда работников определяется Детским садом самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При определении объема средств на эти цели учитываются нормативы бюджетного финансирования, утверждаемые Постановлением Правительства Ярославской области.

11.5. Фонд оплаты труда формируется ежегодно на основании тарификации работников Детского сада и включает в себя выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты работников отрасли:

- должностные оклады (ставки заработной платы);

- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и особые условия работы;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

11.6. Фонд оплаты труда формируется по источникам финансового обеспечения.

11.7. При расчете фонда оплаты труда в обязательном порядке указывается размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

11.8. Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется и согласовывается учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

11.9. Ежемесячный контроль за фактическим расходованием фонда оплаты труда и его экономией ведется бухгалтерией.

**12. Порядок проведения тарификация педагогических работников.**

12.1. Тарификация педагогических работников – это определение размера оплаты труда работнику в зависимости от образования, стажа работы, коэффициента напряженности, квалификационной категории, установленных в соответствии с требованиями к квалификации, и распределяемой на каждый учебный год объема педагогической работы с учетом установленных работнику доплат и надбавок.

12.2. Тарификация педагогических работников проводится ежегодно по состоянию на 1 сентября текущего года или при необходимости внесения изменений в утвержденный тарификационный список.

12.3. Ставка заработной платы педагогическим работникам устанавливается исходя из определенной педагогической нагрузки и порядка, определенного разделом 3 настоящего Положения.

12.4. Компенсационные выплаты устанавливаются педагогическим работникам за работу в неблагоприятных условиях труда в соответствии с порядком, определенным разделом 4 настоящего Положения.

12.5. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. выплаты, предусмотренные действующими муниципальными и региональными нормативными правовыми актами, устанавливаются в соответствии порядком, определенным разделом 5 настоящего Положения.

12.6. Изменения в тарификационные списки могут вноситься при изменении у педагогических работников:

- показателей, влияющих на установление размера должностного оклада, повышений должностного оклада, надбавок и доплат;

- размера компенсационных выплат в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

- при присвоении почетного звания, ученой степени и т.п.;

- при изменении объема педагогической нагрузки.

12.7. Изменение размера должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической (руководящей) работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;

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

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени – со дня присуждения комиссией ученой степени;

12.8. При наступлении права у работника на изменение размера оплаты труда или должностного оклада в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера оплаты труда или должностного оклада производится со дня, следующего за днем окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

* 1. Бухгалтерия:

- вносит в тарификационный список по соответствующим графам сведения, подлежащие отображению в обязательном порядке:

а) фамилия, имя и отчество работника;

б) наименование должности;

в) об образовании (наименование учебного заведения и дата его окончания);

г) о ставке заработной платы за установленную норму часов;

д) об установленных надбавках (указываются в процентах и рублях);

е) о ставке заработной платы в месяц с учетом установленного объема педагогической работы в неделю;

ж) об установленных компенсационных выплатах за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (указываются в процентах и рублях);

и) об общей сумме заработной платы в месяц;

и) другие сведения в тарификационном списке;

- проверяет соответствие объема финансового обеспечения Детского сада с фондом оплаты труда в целом по Детскому саду, сформированного с учетом результатов проведенной тарификации.

12.10. Сформированный тарификационный список подписывается главным бухгалтером и передается на утверждение заведующему Детским садом.

12.11. Заведующий Детским садом проверяет заполненный и подписанный тарификационный список, утверждает в установленном порядке и передает в бухгалтерию.

12.12. Заведующий Детским садом обязан ознакомить работников с результатами проведения тарификации, заключив дополнительное соглашение с каждым работником , у которого были произведены существенные изменения условий трудового договора, в том числе в части изменения условий и размера оплаты труда.

**13. Другие вопросы оплаты труда.**

13.1. Оплата труда работников Детского сада производится исходя из продолжительности рабочего времени работников (для педагогических работников – с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и учебной нагрузки, установленных приказом Министерства образования и науки РФ 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»), предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка Детского сада и коллективным договором в соответствии с положениями ТК РФ.

13.2. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, расчет часовой тарифной ставки производится исходя из должностного оклада, установленного по соответствующей должности, делённого на норму рабочего времени по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе соответствующего месяца работы. При этом месячной нормой рабочего времени для данных работников является количество рабочего времени, установленное производственным календарем.

13.3. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска при увольнении работника, подлежащих оплате при расчете денежной компенсации, округление целых дней производится в пользу работника.

**14. Порядок оплаты труда при совместительстве.**

14.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

14.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х (четырех) часов в день (в соответствии со статьей 60.1 и статьей 282 ТК РФ). В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

14.3. Норма рабочего времени в течение месяца для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников.

14.4. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

14.5. На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные для стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий и вознаграждений) и выплат социального характера.

14.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

14.7. Работа по совместительству в обязательном порядке отражается в табеле учета использования рабочего времени и расчета заработной платы отдельной строкой.

**15. Особенности использования Фонда оплаты труда за счет средствот приносящей доход деятельности.**

* 1. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг в рамках уставной деятельности, Детский сад вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием за счет средств бюджета, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом утверждается временное штатное расписание.
  2. При приеме на работу с работником заключается трудовой договор по должности в соответствии с утвержденным штатным расписанием, и на него распространяются права и обязанности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
  3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца на основании табеля учета использования рабочего времени. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.
  4. Формирование фонда оплаты труда работникам, занятым предоставлением платных дополнительных образовательных услуг, производится в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами согласно проведенной калькуляции.
  5. Выплата стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий и вознаграждений) и выплат социального характера работникам, занятым предоставлением платных дополнительных образовательных услуг, из бюджетных средств не допускается.

1. **Заключительные положения.**

16.1. Положение принимается на общем собрании работников по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается приказом заведующего Детского сада и доводится до сведения работников под роспись. Положение является неотъемлемой частью к Коллективному договору в виде приложения к нему. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

16.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с учетом мнения общего собрания работников (статья 53 ТК РФ) и (или) профсоюзного органа Учреждения.

Приложение 1

к Положениюо системе оплаты труда работников

**Порядок**

**определения стажа педагогической, руководящей работы и стажа работы по специальности для медицинских работников**

**I. Порядокопределения стажа руководящей работы**

1. ***Порядок исчисления стажа руководящей работы***
   1. Исчисление стажа руководящей работы руководящих работников Детского сада осуществляется в следующем порядке:

* периоды, засчитываемые в стаж руководящей работы, суммируются независимо от наличия и продолжительности перерывов в работе (службе) или иной деятельности;
* стаж руководящей работы исчисляется в календарном порядке (в годах, месяцах, днях);
* документами, подтверждающими стаж руководящей работы, являются:

а) трудовая книжка;

б) при отсутствии трудовой книжки, а также в случаях, когда в трудовой книжке содержаться неправильные или неточные записи либо содержатся записи об отдельных периодах деятельности – справки с места работы (службы), из архивных учреждений, выписки из приказов и других документов, подтверждающих трудовой стаж;

в) военный билет либо справки военных комиссариатов в подтверждение стажа военной службы;

г) решение суда.

* 1. Решение об установлении размера оплаты труда с учетом периодов работы (службы), определенных настоящим Порядком, руководящим работникам Детского сада принимает:
* для заведующего Детского сада – директор департамента образования мэрии города Ярославля;
* для заместителей заведующего Детского сада – заведующий Детским садом.
  1. Споры по установлению стажа руководящей работы руководящих работников Детского сада рассматриваются в установленном порядке.

1. ***Периоды работы (службы), включаемые в стаж руководящей работы руководящих работников***

В стаж руководящей работы руководящих работников включаются следующие периоды работы (службы):

2.1. Периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законом, при этом периоды военной службы по контракту засчитываются в стаж руководящей работы из расчета один день военной службы за один день работы, а периоды военной службы по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

2.2. Время работы в образовательных учреждениях (в том числе Домах учителя, Домах работника народного образования (просвещения), Домах профтехобразования, фильмотеках и других учреждениях отрасли «Образование») в должности директора (начальника, заведующего), заместителя директора (начальника, заведующего), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом, руководителя структурного подразделения (в том числе заведующего отделом, лабораторией, частью, отделением, пунктом, практикой, кабинетом, филиалом, секцией, курсами, интернатами и другими структурными подразделениями), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением образовательных учреждений, учреждений здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские (санатории, клиники, поликлиники, больницы и др.), а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых.

2.3. Периоды работы на руководящих должностях в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел, периоды работы на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, заведующего учебно-техническим кабинетом в исправительных колониях, воспитательных колониях, тюрьмах, лечебных исправительных учреждениях.

2.4. Время работы в должности директора (начальника, заведующего), заместителя директора (начальника, заведующего), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом, заведующего детскими отделами и секторами общежитий учреждений, предприятий, организаций, жилищно-эксплуатационных организаций, молодежных жилищных комплексов, детских кинотеатров, театров юного зрителя, кукольных театров, культурно- просветительных учреждений и подразделений.

2.5. Периоды замещения должностей, в том числе выборных, на постоянной основе в органах государственной власти и управления, а также в организациях и учреждениях, осуществляющих в соответствии с законодательством Союза ССР и союзных республик отдельные функции государственного управления, по 31 декабря 1991 года, в том числе:

- в ЦК КПСС и ЦК КП союзных республик, крайкомах, обкомах, окружкомах, райкомах, горкомах и их аппаратах, на должностях в парткомах органов государственной власти и управления до 14 марта 1990 года, не включая периоды работы на должностях в парткомах на предприятиях, в организациях и учреждениях;

- в центральных профсоюзных органах Союза ССР, профсоюзных органах союзных республик, краев, областей, городов, районов, районов в городах и их аппаратах, на должностях в профкомах органов государственной власти и управления, не включая периоды работы в профкомах на предприятиях, в организациях и учреждениях;

- в министерствах и ведомствах СССР (в том числе за периоды после 31 декабря 1991 года до увольнения работника, но не позднее завершения мероприятий, связанных с ликвидацией этих министерств и ведомств), союзных и автономных республик и их органах управления на территории СССР.

2.6. Время работы профсоюзных работников, освобожденных от замещения должностей в государственных органах вследствие избрания (делегирования) в профсоюзные органы, включая время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в орган первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе, в соответствии с федеральным законом.

2.7. Периоды замещения государственных должностей РФ, государственных должностей субъектов РФ, периоды государственной службы, периоды замещения выборных муниципальных должностей и муниципальных должностей муниципальной службы.

2.8. Периоды замещения гражданами РФ должностей в межгосударственных (межправительственных) органах, созданных государствами-участниками Содружества Независимых Государств с участием Российской Федерации.

2.9. Периоды замещения должностей, в том числе выборных, на постоянной основе с 1 января 1992 года до введения в действие перечней (реестров) государственных должностей государственной службы или муниципальных должностей муниципальной службы.

2.10. Периоды работы на руководящих должностях в образовательных учреждениях РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации.

2.11. Право решать конкретные вопросы о периодах работы, службы, учитываемых для определения стажа руководящей работы, предоставляется работодателю по согласованию с профсоюзным органом.

**II. Порядокопределения стажа педагогической работы**

1. ***Порядок исчисления стажа педагогической работы***

1.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

1.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно [Перечню](#Par16) учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно [Порядку](#Par55) зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации.

***2. Перечень учреждений, организаций и должностей, времяработы в которых засчитывается в педагогический стажработников образования***

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
| Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; с 1 сентября 2013 года организации, осуществляющие обучение | Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба) |
| Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты |
| Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями | Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) |
| Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве | Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты |
| Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |
| Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения | Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог |

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методиста оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

***3. Порядок зачета в педагогический стаж времени работыв отдельных учреждениях (организациях), а также времениобучения в учреждениях высшего и среднего профессиональногообразования и службы в Вооруженных силах СССРи Российской Федерации***

3.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных [подпунктом "а" подпункта 3.1](#Par63);

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

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

3.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных [подпунктам «а» пункта 3.1 и 3.2](#Par61), засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), педагогам-организаторам;

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам, психологам;

- методистам;

- социальным педагогам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

3.4. Воспитателям (старшим воспитателям), работающим в группах для детей раннего возраста (до 3-х лет) и дошкольного возраста (от 3-х до 7-ми лет), в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка.

3.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется заведующему Детским садом по согласованию с профсоюзным органом.

3.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

3.7. Время педагогической работы, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж работника, если ее объем в одной или нескольких организациях, осуществляющих образовательную деятельность, составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

3.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

**III. Порядокопределения стажа работы по специальности для медицинских работников**

1. В стаж работы по специальности для медицинских работников засчитывается:

1.1. Время работы (службы) на должностях медицинских работников.

1.2. Время работы в медицинских организациях на руководящих должностях, деятельность которых связана с медицинской.

1.3. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.».

1.4. Право решать конкретные вопросы о периодах работы, учитываемых для определения стажа работы по специальности для медицинских работников, предоставляется руководителю по согласованию с профсоюзным органом.

Приложение 2

к Положениюо системе оплаты труда работников

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ (НАДБАВКАХ И ДОПЛАТАХ) ПОСТОЯННОГО (ВРЕМЕННОГО) ХАРАКТЕРА**

1. **Общие положения.**

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12 2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 246» (далее - Детский сад) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты) постоянного (временного) характера.

1. **Источники выплат.**
   1. Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда.
   2. Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).
   3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.
   4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается, за исключением целевых средств.
2. **Условия назначения выплат работникам.**

***3.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:***

3.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (положительная динамика в овладении воспитанниками знаниями, умениями, навыками);

- в сохранении и укреплении здоровья воспитанников (низкая заболеваемость, высокий индекс здоровья);

- отсутствие травматизма;

- в сохранении контингента воспитанников (высокая посещаемость обучающихся группы).

3.1.2. Подготовка призеров олимпиад, соревнований, конкурсов различного уровня.

3.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

3.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Детского сада, городского, областного и других уровней.

3.1.5. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

3.1.6. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;

- проведение открытых занятий, мастер-классов, консультаций;

- обобщение передового педагогического опыта;

- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне города и выше.

3.1.7. Отсутствие обоснованных жалоб родителей по поводу качества обучения и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

3.1.8. Выполнение особо важных заданий:

- отсутствие замечаний по содержанию территории и группы;

- подготовка учреждения к новому учебному году;

- участия в массовых мероприятиях (внеплановые массовые мероприятия по заданию учредителя);

- участие в работе временных творческих (рабочих) групп, сформированных по приказу по Детскому саду;

- зачисление на временное пребывание детей из другого образовательного учреждения, на период приостановления его деятельности.

3.1.9. Участие в театрализованных представлениях, утренниках, праздниках и других массовых мероприятиях ДОУ.

3.1.10. Разработка и издание авторских программ, печатных статей, обобщение своего опыта.

3.1.11. Напряжённость и интенсивность труда.

3.1.12. Высокий уровень исполнительской дисциплины, работа без замечаний.

3.1.13. Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.

3.1.14. Эффективная работа с родителями (отсутствие долгов по родительской оплате и высокий уровень удовлетворённости родителей обучающихся).

3.1.15. Качественная работа с документацией, своевременная сдача отчётности.

***3.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:***

3.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- в образовательной сфере (исполнение муниципального задания), положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками;

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

- в сохранении контингента обучающихся и состава педагогических работников.

3.2.2. Наличие у Детского сада статуса экспериментальной, инновационной площадки различного уровня.

3.2.3. Участие Детского сада в мероприятиях, проводимых на уровне города.

3.2.4. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.

3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

3.2.6. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности Детского сада.

3.2.7. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Детского сада и ответов на запросы различных органов и организаций.

3.2.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий департамента образования мэрии города Ярославля. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

3.2.9. Предоставление Детского сада дополнительных образовательных услуг; проведение работы с социально неблагополучными семьями.

3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Детский сад со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

3.2.11. Низкий уровень травматизма в Детском саду.

3.2.12. Эффективное управление Детским садом. Эффективность управления Детским садом определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых департаментом образования мэрии города Ярославля.

***3.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:***

3.3.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины, работа без замечаний.

3.3.2. Отсутствие обоснованных жалоб.

3.3.3. Участие в театрализованных представлениях, утренниках, праздниках и других массовых мероприятиях ДОУ.

3.3.4. Напряжённость и интенсивность труда.

3.3.5. Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.

3.3.6. Эффективная работа с родителями (отсутствие жалоб и высокий уровень удовлетворённости родителей обучающихся).

3.3.7. Качественная работа с документацией, своевременная сдача отчётности.

**4. Виды и размеры стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).**

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование должности** | **Критерии результативности и качества работы,**  **Виды доплат** | **Размер доплат,**  **% от должностного оклада (ставки)** |
| **Старший воспитатель** | Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность | до 100 % |
| Высокий уровень организации контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса. | до 100 % |
| Высокий уровень организации аттестации педагогических работников | до 100 % |
| Высокий уровень оформления методической документации (образовательная программа, годовой план учебно-воспитательной работы, программа развития, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.) | до 100 % |
| Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций | до 100 % |
| Использование в работе инновационных технологий | до 100 % |
| Призовые места в городских, областных и федеральных конкурсах | до 100 % |
| Представление опыта работы Детского сада и педагогов на разных уровнях | до 100 % |
| Публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж Детского сада | до 100 % |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации | до 100 % |
| Интенсивность и напряженность труда | до 100 % |
| Эффективность взаимодействия с социальными партнерами | до 100 % |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов и документации) | до 100 % |
| **Воспитатель** | Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений) | до 100 % |
| Разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности | до 100 % |
| Проведение открытых занятий и мероприятий и пр. на любом уровне | до 100 % |
| Отсутствие задолженности по родительской оплате | до 100 % |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | до 100 % |
| Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкая заболеваемость детей | до 100 % |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации | до 100 % |
| Интенсивность и напряженность труда | до 100 % |
| **Младший воспитатель** | Эффективность участия в воспитательно-образовательном процессе и общественной деятельности детского сада | до 100 % |
| Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря | до 100 % |
| Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости в группе | до 100 % |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | до 100 % |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации | до 100 % |
| Участие в проведении утренников на группах в качестве персонажа | до 100 % |
| Интенсивность и напряженность труда | до 100 % |
| **Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель** | Подготовка детей к участию в конкурсах или соревнованиях различного уровня | до 100 % |
| Участие в открытых мероприятиях различного уровня | до 100 % |
| Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, конференций, семинаров, стажировок на различном уровне | до 100 % |
| Публикация своего опыта | до 100 % |
| Отсутствие случаев травматизма воспитанников и низкий процент заболеваемости в группе | до 100 % |
| Эффективная работа с родителями по проведению профилактических и оздоровительных мероприятий | до 100 % |
| Интенсивность и напряженность труда | до 100 % |
| Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления зала и стендов в группах) | до 100 % |
| **Учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог** | Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учёте у данного специалиста | до 100 % |
| Участие в открытых мероприятиях различного уровня.  Работа в режиме образовательного проекта на уровне детского сада | до 100 % |
| Разработка и апробирование на практике (адаптированной основной образовательной программы и индивидуальных маршрутов сопровождения обучающихся) | до 100 % |
| Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, конференций, семинаров, стажировок на различном уровне | до 100 % |
| Публикация своего опыта на различном уровне | до 100 % |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов | до 100 % |
| Интенсивность и напряженность труда |  |
| Эффективная работа с родителями по улучшению динамики развития воспитанников, стоящих на учёте у специалиста | до 100 % |
| Эффективность создания условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления кабинета и стендов в группах) | до 100 % |
| Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе | до 100 % |
| **Медицинская сестра, старшая медицинская сестра** | Эффективность контроля за качеством питания | до 100 % |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов и документации) | до 100 % |
| Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкая заболеваемость детей | до 100 % |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов | до 100 % |
| Эффективная работа с родителями по укреплению здоровья обучающихся, профилактики заболеваний и оздоровительных мероприятий | до 100 % |
| Интенсивность и напряженность труда | до 100 % |
| **Повар, подсобный рабочий, грузчик** | Интенсивность и напряженность труда | до 100 % |
| Отсутствие случаев травматизма на пищеблоке | до 100 % |
| Отсутствие замечаний по соблюдению санэпидрежима на пищеблоке, замечаний со стороны контролирующих органов | до 100 % |
| **Машинист по стирке белья и спецодежды** | Отсутствие замечаний по качеству стирки белья | до 100 % |
| Интенсивность и напряженность труда | до 100 % |
| Отсутствие случаев травматизма в прачечной | до 100 % |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации | до 100 % |
| **Дворник** | Интенсивность и сложность труда (погодные условия и др.) | до 100 % |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации | до 100 % |
| **Рабочий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик** | Интенсивность и сложность труда | до 100 % |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации | до 100 % |
| **Сторож** | Интенсивность и сложность труда | до 100 % |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации | до 100 % |
| **Секретарь** | Интенсивность и сложность труда | до 100 % |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации | до 100 % |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности) | до 100 % |
| **Заведующий хозяйством** | Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности) | до 100 % |
| Содержание территории и помещения Детского сада в соответствии с требованием СанПиНа | до 100 % |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов | до 100 % |
| Высокое качество подготовки Детского сада к учебному году, к отопительному сезону | до 100 % |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации и контролирующих органов | до 100 % |
| **Уборщик служебных помещений** | Высокое качество подготовки Детского сада к учебному году | до 100 % |
| **Главный бухгалтер** | Интенсивность и сложность труда | до 100 % |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации | до 100 % |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности) | до 100 % |
| **Бухгалтер** | Интенсивность и сложность труда | до 100 % |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации | до 100 % |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности) | до 100 % |
| **Младшая медицинская сестра** | Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря | до 100 % |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации | до 100 % |
| Интенсивность и напряженность труда | до 100 % |
| **Кладовщик** | Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов и администрации | до 100 % |
| Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил | до 100 % |
|  | Интенсивность и напряженность труда | до 100 % |
| **Кастелянша** | Интенсивность и сложность труда | до 100 % |
|  | Отсутствие замечаний со стороны администрации | до 100 % |

**5. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).**

5.1. Для назначения стимулирующих выплат администрация Детского сада представляет в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику в трудовом договоре должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам Детского сада производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа заведующего Детского сада в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными в Детском саду, и устанавливаются на постоянной или временной основе.

5.4. Заведующий Детского сада имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

5.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного и городского бюджета, по не зависящим от Детского сада причинам заведующий Детского сада имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заведующему Детского сада производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

5.7. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

**6. Заключительные положения.**

6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.

6.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Приложение 3

к Положениюо системе оплаты труда работников

**ПО­ЛОЖЕНИЕ**

**О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ (ПРЕМИЯХ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯХ) ЕДИНОВРЕМЕННОГО ХАРАКТЕРА**

1. **Общие положения.**

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12 2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 246» (далее - Детский сад) устанавливаются стимулирующие выплаты (премии, вознаграждения) единовременного характера.

**2. Источники выплаты.**

* 1. Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.
  2. Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).
  3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату премий (поощрительных выплат, вознаграждений) из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.
  4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается, за исключением целевых средств.

1. **Условия назначения и виды выплат работникам.**
   1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда единовременное премирование (вознаграждение) работников Детского сада может осуществляться в виде:

3.1.1. Единовременных премий (за месяц) за достижение высоких показателей в работе:

- за успешное выполнение важных (срочных) и ответственных поручений;

- за результативность выполнения работником дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- за проведение разовых мероприятий Детского сада, городского, областного и других уровней;

-представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях;

-участие в методической работе

3.1.2. Единовременного вознаграждения за достижение высокой результативности по итогам работы за определенный период (месяц, **квартал**, полугодие, год), в том числе по показателям оценки эффективности в рамках эффективного контракта.

* 1. К важным (срочным) и ответственным поручениям относятся поручения, требующие административных, организационных и других решений в разовом порядке при реализации задач и функций, возложенных на Детский сад.
  2. Единовременное премирование за определенный период производится в соответствии с утвержденными приказом заведующего Детским садом показателями эффективности деятельности каждого работника.
  3. При определении конкретного размера премии работнику учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

**4. Порядок назначения выплат.**

4.1. Для назначения выплат заведующий Детского сада представляет в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

4.2. Заведующий Детского сада имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера единовременного поощрения работнику либо полной его отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

4.3. На основании представленной аналитической информации, а также на основании информации об объеме средств на стимулирование, представляемой бухгалтерией Детского сада, комиссия рассматривает вопрос об установлении конкретных размеров выплат (в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставке заработной платы) в трудовом договоре или в абсолютном размере) каждому работнику. Решение комиссии оформляется протоколом, в котором указывается наименование должности каждого работника, подлежащего премированию, фамилии, имени, отчества работника и суммы выплаты. Протокол подписывается каждым членом комиссии.

4.4. На основании решения комиссии заведующим Детского сада издается приказ о выплатах работникам

4.5. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа заведующего Детского сада.

4.6. Работнику, имеющему дисциплинарные взыскания, единовременное премирование (вознаграждение) не производится.

4.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по не зависящим от Детского сада причинам заведующий Детского сада имеет право приостановить выплату премий либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.8. Стимулирующие выплаты заведующему Детского сада производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

4.9. Суммы единовременного премирования учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

**5. Заключительные положения.**

5.1. Положение о премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.

5.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Приложение 4

к Положениюо системе оплаты труда работников

**ПО­ЛОЖЕНИЕ**

**О ВЫПЛАТАХ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА**

1. **Общие положения.**

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12 2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 246» (далее - Детский сад) устанавливаются выплаты социального характера.

1. **Источники выплаты.**

2.1. Выплаты социального характера производятся за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

2.2. Конкретный объем средств, предусмотренный Детскому саду на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

2.3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплаты социального характера из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Детского сада в целом.

2.4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается.

1. **Условия, виды выплат и порядок их назначения.**
   1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам Детского сада могут производиться выплаты, направленные на их социальную поддержку:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень выплат | **Размер выплат,**  **% от должностного оклада (ставки)** |
| 1 | Выплаты к праздничным датам и профессиональным праздникам, юбилейным датам учреждения или работника и (или) по выходу на пенсию | до 100% |
| 2 | Выплаты за безупречную продолжительную трудовую деятельность в данном Учреждении (не менее 10 лет) | до 100% |
| 3 | Выплаты единовременной материальной помощи в случаях смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер), рождения ребенка, вступления в брак впервые, нуждаемости в дорогостоящем лечении, а также восстановлении здоровья в связи с увечьем, тяжелым заболеванием или несчастным случаем, подтвержденных соответствующими документами | до 100% |
| 4 | Выплаты в связи с возникшими обстоятельствами непреодолимой силы (пожар, наводнение и пр.), подтвержденными соответствующими документами | до 100% |

3.2. Решение о выплатах единовременной материальной помощи работнику Детского сада принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего и социального характера на основании личного заявления работника, прилагаемых к нему оправдательных документов и оформляется приказом заведующего Детского сада.

**4. Заключительные положения.**

4.1. Положение о выплатах социального характера является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Детского сада.

4.2. Детский сад имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

*Приложение № 3* к коллективному договору

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | **С учётом мнения**  общего собрания трудового коллектива  протокол №\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. | **Согласовано**  Председатель профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.А.Самодурова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. | **Утверждаю**  Заведующий МДОУ «Детский сад № 246»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И. Лату  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. | |  |

**Перечень должностей с вредными условиями труда.**

1. Младший воспитатель
2. Старшая медицинская сестра
3. Младшая медицинская сестра

*Приложение № 4* к коллективному договору

**Трудовой договор №\_\_\_\_**

**с работником государственного (муниципального) учреждения**

г. Ярославль «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 246», в лице заведующего Лату Марины Ивановны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и граждан-ин(ка)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

именуем в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор (эффективный контракт), далее по тексту «договор», о нижеследующем:

**I. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

      1.1. По  настоящему  трудовому  договору  работодатель   предоставляет Работнику работу **по должности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,** а Работник обязуется лично выполнять следующую работу  в  соответствии  с условиями настоящего трудового договора:

1.1.1. соблюдать законные права и свободы детей;

1.1.2. обеспечивать выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, правила норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, санитарно-гигиенических норм и требований;

1.1.3. обеспечивать разностороннее и гармоничное развитие каждого ребенка, соблюдая при этом программные нормативы и требования Федеральных государственных образовательных стандартов к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования, утвержденной в дошкольном образовательном учреждении;

1.1.4. организовать свою работу с детьми в соответствии с основной общеобразовательной программой дошкольного образования;

1.1.5. создавать условия для разнообразных видов деятельности детей (предметно-развивающую среду) в том числе на прогулочном участке в соответствии с возрастными особенностями детей;

1.1.6. использовать разнообразные педагогически целесообразные методы, приемы средства обучения в соответствии с возрастными особенностями детей;

1.1.7. координировать работу по воспитанию и образованию детей своей группы со специалистами ДОУ;

1.1.8. осуществлять разработку необходимого методического и дидактического сопровождения содержания воспитательно-образовательной работы с детьми;

1.1.9. анализировать состояние и результативность воспитательно-образовательного процесса, прогнозировать его ход и дальнейшее развитие в соответствии с современными тенденциями развития системы дошкольного образования;

1.1.10. на основе изучения индивидуальных особенностей детей (проведения педагогической диагностики), рекомендаций педагога-психолога, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, проводить с детьми коррекционно-развивающую работу;

1.1.11. способствовать выявлению и развитию способностей детей;

1.1.12. осуществлять соблюдение режима дня (с учетом возраста детей), вовлекать детей в разнообразные виды деятельности, осуществлять гигиенический уход за детьми раннего возраста, организовать работу по самообслуживанию;

1.1.13. осуществлять взаимодействие с семьями воспитанников по реализации основной образовательной программы дошкольного образования;

1.1.14. консультировать родителей (законных представителей) по вопросам воспитания и обучения воспитанников;

1.1.15. совместно с медицинскими работниками осуществлять работу по сохранению и укреплению здоровья детей: ежедневно вести прием детей, реализовывать программу оздоровительных мероприятий с учетом возрастных особенностей и состояния здоровья детей. Своевременно информировать заведующего ДОУ и медицинских работников об изменениях в состоянии здоровья детей;

1.1.16. проходить в установленные сроки обязательные периодические медицинские обследования, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;

1.1.17. контролировать и координировать работу младшего воспитателя в рамках единого образовательного процесса;

1.1.18. вести себя достойно, соблюдать этические нормы поведения в коллективе. Быть внимательным и вежливым с родителями ( законными представителями) и работниками учреждения. Поддерживать дисциплину детей на основе человеческого достоинства, не допускать методов физического и психического насилия;

1.1.19. обеспечивать строгое выполнение установленного режима дня, ежедневно вести табель посещаемости детей, своевременно выяснять причины их отсутствия, проводить разъяснительную работу с родителями по предотвращению пропусков по неуважительным причинам;

1.1.20. контролировать безопасность используемых в воспитательно-образовательном процессе оборудования, наглядных и технических средств;

1.1.21. содействовать в получении детьми дополнительного образования через систему кружков, секций, студий и т.д.;

1.1.22. обеспечивать сохранность оборудования, мебели, имущества групповых помещений закрепленных за ним, методической литературы, пособий. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать энергетические и материальные ресурсы;

1.1.23. следить за ростом своего профессионального мастерства, заниматься самообразованием, обобщать и представлять опыт своей педагогической деятельности для коллег и родителей на городском, региональном и федеральном уровне;

1.1.24. присутствовать на совещаниях, педагогических советах, других мероприятиях, организуемых в учреждении администрацией дошкольного учреждения;

1.1.25. исполнять в установленные сроки приказы и распоряжения заведующего ДОУ или старшему воспитателю.

1.1.26. незамедлительно информировать заведующего ДОУ или исполняющего обязанности заведующего обо всех чрезвычайных происшествиях, связанных с жизнью и здоровьем детей (травмы, несчастные случаи, самовольный уход из дошкольного образовательного учреждения и т.д.);

1.1.27. проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (при отсутствии квалификационной категории) на основе оценки профессиональной деятельности.

1.2. Работник принимается на работу в МДОУ «Детский сад № 246», расположенный по адресу: 150010, г. Ярославль, улица Пирогова, дом 16

1.3. Работа у работодателя является для работника:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(основной, по совместительству)

1.4. Труд Работника по настоящему договору осуществляется в нормальных условиях.

Трудовые обязанности Работника не связаны с выполнением тяжелых работ, работ в местностях с особыми климатическими условиями, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

1.5. Работник подчиняется заведующему и непосредственно старшему воспитателю.

**2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

     2.1.Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

     2.2. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

     2.3. Дата начала работы "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

     2.4.Работнику  устанавливается  срок   испытания   продолжительностью\_\_\_\_\_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия  работника поручаемой работе.

**3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

3.1. **Работник обязан**:

3.1.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него [пунктом 1](http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70169234/#86).1 настоящего трудового договора;

3.1.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, 3.1.3.требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.1.4. соблюдать трудовую дисциплину;

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

3.1.6. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

3.1.7. не давать интервью, не проводить встречи и переговоры, касающиеся деятельности Работодателя, без предварительного разрешения руководства;

3.1.8. не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Работодателя, персональные данные воспитанников и их родителей (законных представителей), членов трудового коллектива без их разрешения.

3.2. **Работник имеет право на:**

3.2.1. предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

3.2.2. обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.2.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

3.2.4. участие в управлении образовательным учреждением;

3.2.5. защиту своей профессиональной чести и достоинства;

3.2.6. иные права, установленные действующим законодательством РФ.

**4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

4.1. **Работодатель обязан:**

4.1.1 предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

4.1.2 обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

4.1.3 обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

4.1.4 выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка;

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

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

4.1.7 исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

4.2. **Работодатель имеет право:**

4.2.1. требовать от Работника исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда;

4.2.2. принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

4.2.4. поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

4.2.5. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

**5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКА**

5.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

5.1.1. **Должностной оклад**, ставка заработной платы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в месяц;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

5.1.2. **Компенсационные выплаты** заработной платы состоят из выплат и доплат, установленных трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными актами учреждения, коллективным договором, соглашениями, настоящим трудовым договором.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование выплаты** | | **Размер выплаты** | | | **Фактор, обусловливающий получение выплаты** | |
|  | |  | | |  | |
| **Наименование выплаты** | **Условия получения выплаты** | | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности** | **Периодичность** | | **Размер выплаты** |
|  |  | |  |  | |  |

**Итого гарантированная заработная плата составляет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.**

**5.1.3. Стимулирующая часть** устанавливается в размерах, основанных на критериях и показателях качества и результативности работы, утвержденных локальным актом учреждения, коллективным договором и соглашениями. Выплачивается 1 раз в квартал по мере финансирования.

5.2. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

1. **РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА**

     6.1. продолжительность  рабочего времени (нормы  часов педагогической  работы  за ставку заработной платы) для Работника устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

     6.2. Работнику устанавливаются пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

     6.3. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_ календарных дней.

     6.3.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя.

6.3.2. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.3.3. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

6.3.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной трудовым законодательством РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

**7. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКА**

     7.1. Работник  подлежит  обязательному  социальному     страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. На период действия настоящего договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, локальными актами Работодателя и настоящим договором.

**9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

 9.1. Работодатель и работник несут  ответственность  за  неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей  и  обязательств, установленных  законодательством  Российской   Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

 9.1.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, иных локальных нормативных актов Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно трудовому законодательству РФ.

9.1.2. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

9.1.3. Работодатель несет материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству Российской Федерации.

9.1.4. В случаях, предусмотренных в законе, Работодатель обязан компенсировать Работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями и (или) бездействием Работодателя.

**10. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ДОГОВОРА**

 10.1.Изменения могут быть внесены в настоящий  трудовой  договор:  по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации  в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по  инициативе сторон, а также  в  других  случаях, предусмотренных Трудовым  кодексом Российской Федерации.

10.2. При  изменении  работодателем   условий   настоящего   трудового договора (за исключением  трудовой  функции)  по  причинам,  связанным  с изменением   организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в  письменной  форме  не позднее  чем  за  2  месяца (статья 74  Трудового   кодекса   Российской Федерации).

10.2.1. О  предстоящем  увольнении  в  связи   с   ликвидацией   учреждения, сокращением численности или  штата  работников  учреждения  работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее  чем  за 2 месяца  до  увольнения   (статья 180   Трудового   кодекса   Российской Федерации).

10.3. Настоящий   трудовой   договор   прекращается   по   основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10.4. Дополнительные основания прекращения настоящего договора с Работником:

10.4.1. Повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения.

10.4.2. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

**11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Условия настоящего трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

11.2. Условия настоящего трудового договора имеют обязательную юридическую силу для сторон с момента его подписания сторонами. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

11.3. Споры  и  разногласия  сторон  по  вопросам  соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по  соглашению  сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по  трудовым спорам  и  (или)  судом  в   порядке,   установленном

 законодательством Российской Федерации.

 11.4. В  части,  не  предусмотренной  настоящим  трудовым   договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

 11.5. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, другой – у Работника.

**12. РЕКВИЗИТЫ СТОРОН**

|  |  |
| --- | --- |
| **Работодатель**  **муниципальное дошкольное образовательное**  **учреждение «Детский сад № 246»**  ИНН 7607014840 КПП 760401001  департамент финансов мэрии города Ярославля  (МДОУ «Детский сад № 246» л/с. 803.02.414.5)  Расчетный счет 40701810278883000001 Отделение Ярославль  БИК 047888001  ОГРН 1027600983035  Телефон 46-60-16 (зав.); 48-79-03 (бух. факс).  E-mail: [yardou246@yandex.ru](mailto:yardou246@yandex.ru)  Заведующий:\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Лату Марина Ивановна | **Работник**  Ф.И.О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Адрес:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Паспорт:  серия \_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Дата выдачи\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Кем выдан\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (ф.и.о.) (подпись) |

Экземпляр трудового договора получил(а) на руки:

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

*Приложение № 5* к коллективному договору

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **С учётом мнения**  общего собрания трудового коллектива  протокол №\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. | **Согласовано**  Председатель профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.А.Самодурова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **Утверждаю**  Заведующий МДОУ «Детский сад № 246»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И. Лату  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. |

**Перечень должностей работников**

**с ненормированным рабочим днём**

**(ст. 101 ТК РФ)**

1. Главный бухгалтер - **3 дня** к оплачиваемому ежегодному отпуску.
2. Завхоз - **3 дня** к оплачиваемому ежегодному отпуску.

*Приложение № 6* к коллективному договору

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **С учётом мнения**  общего собрания трудового коллектива  протокол №\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. | **Согласовано**  Председатель профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.А.Самодурова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **Утверждаю**  Заведующий МДОУ «Детский сад № 246»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И. Лату  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. |

**Форма расчётного листа работника**

**МДОУ «Детский сад № 246»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА \_\_\_\_\_\_\_2024 | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **(0000000168)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | **К выплате:** | | | |  |  |  |  |  |  | **0,00** | | | |
| Организация: | | | | МДОУ "Детский сад № 246" | | | | | | | | | | | | | | | | | Должность: | | | |  | | | | | | | | | |
| Подразделение: | | | | Детский сад № 246 | | | | | | | | | | | | | | | | | Оклад (тариф): | | | |  | | |  |  |  |  |  |  |  |
| Вид | | | | | | | Период | | | Рабочие | | | | Оплачено | | | Сумма | | | | Вид | | | | | | | Период | | | Сумма | | | |
| Дни | | Часы | |
| **Начислено:** | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | | | **Удержано:** | | | |  |  |  |  |  |  |  | | | |
| Совмещение (р.1) | | | | | | |  | | |  | |  | |  | | |  | | | | НДФЛ | | | | | | |  | | |  | | | |
| Интенсивность (р.1) | | | | | | |  | | |  | |  | |  | | |  | | | | **Выплачено:** | | | |  |  |  |  |  |  |  | | | |
| Оплата по окладу | | | | | | |  | | |  | |  | |  | | |  | | | | За первую половину месяца (Банк, вед. № от ) | | | | | | |  | | |  | | | |
| Доплата фиксированной суммой | | | | | | |  | | |  | |  | |  | | |  | | | | Зарплата за месяц (Банк, вед. № от ) | | | | | | |  | | |  | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Долг предприятия на начало | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,00 | | | | Долг предприятия на конец | | | | | | | | | | 0,00 | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Приложение № 7* к коллективному договору   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **С учётом мнения**  общего собрания трудового коллектива  протокол №\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. | **Согласовано**  Председатель профсоюзного комитета  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.А.Самодурова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. | **Утверждаю**  Заведующий МДОУ «Детский сад № 246»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.И. Лату  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г. | |

**Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом**

**МДОУ «Детский сад № 246» на 2024 год.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование мероприятий** | **Срок** |
| **I. Организационные мероприятия** | |  |
| 1. | Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников | В течение года |
| 2. | Разработка программ инструктажей по охране труда | В течение года |
| 3. | Обеспечение бланковой документацией по охране труда | В течение года |
| **II. Технические мероприятия** | |  |
| 1. | Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты | В течение года |
| 2. | Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности | Май |
| 3. | Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях | В течение года |
| 4. | Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами | В течение года |
| **III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия** | |  |
| 1. | Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке | Май |
| 2. | Создание и оборудование медицинских кабинетов | В течение года |
| **IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)** | |  |
| 1. | Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ | В течение года |
| 2. | Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами | Ежемесячно |
| 3. | Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент) | В течение года |
| **V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта** | |  |
| 1. | Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) | Апрель |
| 2. | Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря | В течение года |

1. ст.16 ТК РФ [↑](#footnote-ref-2)
2. ст.65 ТК РФ [↑](#footnote-ref-3)
3. ст.331 ТК РФ [↑](#footnote-ref-4)
4. ст.351.1 ТК РФ [↑](#footnote-ref-5)
5. ст.68 ТК РФ [↑](#footnote-ref-6)
6. ст.68 ТК РФ [↑](#footnote-ref-7)
7. ч.1 ст.70 ТК РФ [↑](#footnote-ref-8)
8. ч.1 ст.71 ТК РФ [↑](#footnote-ref-9)
9. ч.3 ст.66 ТК РФ [↑](#footnote-ref-10)
10. ст.77 ТК РФ [↑](#footnote-ref-11)
11. часть 1 ст. 80 ТК РФ [↑](#footnote-ref-12)
12. часть 2 ст. 80 ТК РФ [↑](#footnote-ref-13)
13. часть 3 ст. 80 ТК РФ [↑](#footnote-ref-14)
14. ч.1 ст.79 ТК РФ [↑](#footnote-ref-15)
15. ч.2 ст.79 ТК РФ [↑](#footnote-ref-16)
16. ч.3 ст.79 ТК РФ [↑](#footnote-ref-17)
17. ч.3 ст.84.1 ТК РФ [↑](#footnote-ref-18)
18. ч.4 ст.84.1 ТК РФ [↑](#footnote-ref-19)
19. ч.1 ст.84.1 ТК РФ [↑](#footnote-ref-20)
20. ст.21 ТК РФ [↑](#footnote-ref-21)
21. ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ» [↑](#footnote-ref-22)
22. ч.3 ст.18 ФЗ «Об образовании в РФ» [↑](#footnote-ref-23)
23. ч.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ» [↑](#footnote-ref-24)
24. ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ» [↑](#footnote-ref-25)
25. ч.7 ст.51 ФЗ «Об образовании в РФ» [↑](#footnote-ref-26)
26. ст.21 ТК РФ [↑](#footnote-ref-27)
27. ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ» [↑](#footnote-ref-28)
28. ст.22 ТК РФ [↑](#footnote-ref-29)
29. ст.22 ТК РФ [↑](#footnote-ref-30)
30. ч.1 ст.333 ТК РФ [↑](#footnote-ref-31)
31. Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» [↑](#footnote-ref-32)
32. Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [↑](#footnote-ref-33)
33. ст.112 ТК РФ [↑](#footnote-ref-34)
34. ст.93 ТК РФ [↑](#footnote-ref-35)
35. ст.104 ТК РФ [↑](#footnote-ref-36)
36. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» [↑](#footnote-ref-37)
37. ч.1 ст.123 ТК РФ [↑](#footnote-ref-38)
38. ч.2 ст.123 ТК РФ [↑](#footnote-ref-39)
39. ч.3 ст.123 ТК РФ [↑](#footnote-ref-40)
40. ч.1 ст.122 ТК РФ [↑](#footnote-ref-41)
41. последний абзац ст. 124 ТК РФ [↑](#footnote-ref-42)
42. ч.2 ст.122 ТК РФ [↑](#footnote-ref-43)
43. ч.3 ст.122 ТК РФ [↑](#footnote-ref-44)
44. последний абзац ст.122 ТК РФ [↑](#footnote-ref-45)
45. ч.1 ст.125 ТК РФ [↑](#footnote-ref-46)
46. ч.5 ст.124 ТК РФ [↑](#footnote-ref-47)
47. ч.1 ст.124 ТК РФ [↑](#footnote-ref-48)
48. ч.1 ст. 128 ТК РФ [↑](#footnote-ref-49)
49. ст.191 ТК РФ [↑](#footnote-ref-50)
50. ст.192 ТК РФ [↑](#footnote-ref-51)
51. ч.5 ст.192 ТК РФ [↑](#footnote-ref-52)
52. ч.1 ст.193 ТК РФ [↑](#footnote-ref-53)
53. ч.2 ст.193 ТК РФ [↑](#footnote-ref-54)
54. ч.3 ст.193 ТК РФ [↑](#footnote-ref-55)
55. ч.4 ст.193 ТК РФ [↑](#footnote-ref-56)
56. ч.5 ст.193 ТК РФ [↑](#footnote-ref-57)
57. ч.6 ст.193 ТК РФ [↑](#footnote-ref-58)
58. ст.194 ТК РФ [↑](#footnote-ref-59)