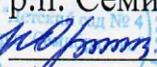


Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 4 р.п. Семибратово»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 4 р.п. Семибратово»
на 2025 – 2028 годы

От работодателя:

Заведующий
МДОУ «Детский сад № 4
р.п. Семибратово»
 И.Н. Орлова
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

«09» 06 2025 г.

От работников:

Председатель
профсоюзного комитета
 А.А. Небова
(подпись, Ф.И.О.)

«09» 06 2025 г.

Регистрационный № 614
от «17» 06 2025 года

Руководитель органа по труду
(уполномоченного органа)
 Ю.А. Галочкина
(должность, ФИО, подпись)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 4 р.п. Семибратово»

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице руководителя образовательной организации Орловой Ирины Николаевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза работников образования Небовой Анны Александровны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Региональное отраслевое соглашение по организациям системы образования Ярославской области на 2025-2026 гг.

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

1.5. Положения коллективного договора распространяются на всех работников образовательной организации, состоящих в трудовых отношениях, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет.

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

1.9. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.11. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору,

принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в соответствии с законодательством.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, квалификационной характеристикой должности работника системы образования.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в образовательной организации.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в образовательной организации.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также работник должен быть ознакомлен под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор с работником подлежат включению обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, в том числе его трудовые обязанности, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности, положения о времени отдыха, льготах и компенсациях, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки), виды стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

Изменение объема учебной нагрузки работника образовательной организации допускается только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2.4. Заключать трудовой договор с работником на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, осуществляется только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает

увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.8. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 5 % (и более) от общего числа работников в течение трех календарных месяцев.

2.2.9. Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. Уведомлять работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.2.12. Направлять педагогических работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (далее - ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника на ДПО за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, работодатель оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК).

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

2.2.18. Предоставлять льготы мобилизованным сотрудникам.

2.2.18.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

2.2.18.2. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, при проведении мероприятий по сокращению работников;

- содействовать повышению квалификации, трудовой дисциплины работников организации;

- содействовать созданию необходимых, безопасных и комфортных условий труда работников с целью эффективной реализации их трудовой функции;

- содействовать адаптации к рынку труда молодых педагогов;

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и в суде;

- участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников;

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- исполнять иные обязанности в соответствии с законодательством РФ.

2.4. Работники обязуются:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, в том числе режим труда и отдыха;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений по регулированию социально-трудовых отношений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным графиком образовательной деятельности, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается в следующих случаях:

- для медицинских работников – не более 39 час. в неделю (ст. 350 ТК РФ);
- для работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.
- для воспитателей групп детей с ОВЗ, компенсирующей и комбинированной направленности (Региональное отраслевое соглашение по организациям системы образования Ярославской области на 2025-2026 гг., п. 5.13).

3.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), объем и порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения определяются в соответствии с 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».

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации.

3.6. Работодатель имеет право предоставлять педагогическую работу административно-управленческому персоналу, педагогическим, руководящим и иным работникам, выполняющим ее помимо основной работы, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной плате, при наличии у работников образования или соответствующей квалификации.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, допускается только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий

труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества воспитанников, групп, изменение сменности работы организации и т.д.), когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

3.9. Периоды отмены (приостановки) занятий (присмотру и уходу за детьми) для воспитанников в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

3.10. В периоды, указанные в пункте 3.9. педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы, определенной им до начала отмены (приостановки) занятий, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени всех работников в период отмены (приостановки) занятий регулируется локальными нормативными актами организации и графиком работ с указанием их характера и особенностей, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.11. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством (ст. 152 ТК РФ).

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с письменного согласия работника и учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 или 56 календарных дней. Конкретная продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков устанавливается Правительством Российской Федерации (см. постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466) и зависит от типа образовательной организации, а также особенностей здоровья обучающихся.

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

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

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

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

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

Продление, перенесение, предоставление отпуска по частям и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.18. Предоставлять работникам с тремя и более несовершеннолетними детьми младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время (ст. 262.2. ТК).

3.19. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ и в соответствии с классом условий труда по степени вредности предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, но не менее 7 календарных дней.

На основании письменного заявления работника часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые устанавливаются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (ст. 117 ТК РФ).

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

3.22. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - 14 календарных дней.

3.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – приказ Минобрнауки России № 644; Порядок предоставления длительного отпуска).

3.24. Работодатель обязуется обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

3.25. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.25.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.25.4. Своевременно инициировать внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты образовательной организации в соответствии с законодательством РФ по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, под роспись в журнале выдачи расчетных листков, с указанием:

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Работодатель обязан знакомить работников образовательной организации с условиями оплаты труда, тарификацией.

4.2. Заработная плата в соответствии с Положением о системе оплаты труда исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), установленные путем отнесения должности к соответствующей профессиональной группе; повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего и социального характера.

4.3. Работникам гарантируется выплата заработной платы не ниже установленного федеральным законодательством МРОТ. Работники, зарплата которых ниже минимального размера оплаты труда, должны получать доплату в сумме, которая необходима, чтобы довести заработную плату до размера МРОТ.

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

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

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

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.8. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ и в соответствии с классом условий труда по степени вредности, устанавливается повышенный размер оплаты труда в процентах от установленного размера для различных видов работ с нормальными условиями труда:

(Размер повышения может устанавливаться в размере 4 % или больше в соответствии с классом условий труда по степени вредности, но не меньше 4%).

4.9. Выплаты стимулирующего и социального характера устанавливаются организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно, при обязательном участии профсоюзного комитета и закрепляются в форме Положения о выплатах стимулирующего и социального характера работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 р.п. Семибратово».

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

4.12. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работника.

В случаях, когда переработка рабочего времени осуществляется вследствие неявки сменяющего работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.13. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячную надбавку (доплату) в размере 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) работникам, которым присвоены категории «педагог-методист» или «педагог-наставник».

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Результаты аттестации педагогического работника учитываются при установлении оплаты труда по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- в период длительной нетрудоспособности,
- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,
- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год,
- в период длительной командировки на работу по специальности в российские организации, осуществляющие образовательную деятельность за рубежом,
- в период отпуска до 1 года в соответствии с п. 4. ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия решения аттестационной комиссией;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ). 24

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в п. 5.2.3 настоящего Соглашения, устанавливается приказом руководителя организации с момента выхода работника на работу.

Срок установления оплаты труда на основании данного пункта не может превышать одного года.

5.2.4. Предоставить доплату в размере от 10% до 30% должностного оклада (ставки) за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, избранным председателями профкомов, не освобожденным от основной работы, в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением и работу по

развитию социального партнерства. Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников определяются Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда, коллективным договором.

5.2.5. Предоставить работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых выходных дней.

5.2.6. Если работник направляется работодателем для получения дополнительного профессионального образования (ДПО), но работодатель не предоставляет ему предусмотренных законодательством и трудовым договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения ДПО.

5.2.7. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации заключают соглашение по охране труда

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда (не менее 2%) от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание организаций, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- обучение по охране труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников;
- обеспечение работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обеспечение работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

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

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

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

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством (Приложение № 2).

6.1.11. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ).

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

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

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

6.1.18. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

6.1.19. Выполнять в определенные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных ежегодным соглашением по охране труда (Приложение № 3).

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

6.4. Работодатель обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда (при наличии) профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

6.5. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка представителей Профсоюза, уполномоченных по охране труда для выполнения общественных обязанностей, на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц должно составлять 12 рабочих часов.

6.6. Работодатель освобождает работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

Конкретный день (дни) прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

6.7. Работники обязуются:

6.7.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные локальными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

6.7.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.7.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.7.5. Незамедлительно извещать руководителя, либо ответственного лица за охрану труда образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

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

6.9. Первичная профсоюзная организация (профком при наличии) обязуется:

6.9.1. Содействует и участвует в создании комитетов (комиссий) по охране труда и выборам уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

6.9.2. Содействует обучению избранных уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и оказывает им информационную, практическую и методическую помощь по осуществлению общественного контроля обеспечения права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

6.6.3. Силами уполномоченными по охране труда (при наличии) проводит проверки состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда, осуществляют общественный контроль состояния охраны труда в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации, ведут учет результатов деятельности по обследованию состояния охраны труда в организациях.

6.9.4. Взаимодействует с администрацией образовательного учреждения по вопросам охраны труда.

6.9.5. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

6.9.6. Направляет уполномоченного по охране труда (при наличии) для включения состав комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образовательных организаций.

6.9.7. Контролирует реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований охраны труда, возникших не по вине работника.

6.9.8. Принимает участие в лице своих представителей, включая председателя первичной профсоюзной организации и/или уполномоченного по охране труда (при наличии), в работе комиссий по проверкам готовности организаций к началу нового учебного года.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Обязательному обеспечению процедуры учета мнения профсоюзного органа (представительного органа) в соответствии со ст. 371 ТК РФ подлежат:

- утверждение графика отпусков (часть 1 ст.123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ч.2 ст. 135 ТК РФ);
- установление размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);
- разработка методики расчета размеров оплаты труда и критериев оценки деятельности различных категорий персонала организаций (Постановление Правительства Ярославской области от 23 апреля 2013 г. № 435-п);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ (ч.3 ст. 82 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности работы (ч. 3 ст. 102 ТК РФ);
- применение (в отношении члена профсоюза) дисциплинарного взыскания (ч.3 ст.193 ТК РФ);

- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ч.2 ст. 212 ТК РФ);
 - проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.
- 7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- 7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещение (*музыкальный зал*) как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- 7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;
- 7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
- 7.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
- 7.4. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- 7.5. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ).

7.6. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.11. Председатель профсоюзной организации безвозмездно осуществляет работу по развитию социального партнерства в организации.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль: - за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; - за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; - за охраной труда в образовательной организации; - за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты; - за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

8.4. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

8.6. Ежегодно информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.7. Организовать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.8. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

9. Стороны договорились:

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

9.2. Работодатель в течении 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работником образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию о целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса либо на иных условиях.

Принят на общем собрании работников.

_____ 2025 г.

Протокол № _____ от _____

Приложение 1
к Коллективному договору
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 4 р.п. Семибратово»
на 2025 – 2028 годы

ПРИНЯТО
на собрании Трудового коллектива
Протокол № 2 от 05.06.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОУ «Детский сад № 4 р.п.
Семибратово»
И.Н. Орлова
_____ И.Н. Орлова
подпись
Приказ № 17 от 05.06.2025 г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 4 р.п. Семибратово»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «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 работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МДОУ «Детский сад № 4 р.п. Семибратово» (далее – учреждение).

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

1.3. На работников, выполняющих работы, оказывающих услуги на условиях гражданско-правовых договоров, настоящие Правила не распространяются.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора¹.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю²:

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

2.3. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем².

2.5. 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, но и (или) сведений о трудовой деятельности в электронной форме³.

2.6. При приеме на работу в Учреждение работнику открывается индивидуальный лицевой счет. В случае⁴, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем предоставляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.7. 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 стандартам⁵;

- лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, назначенные на должность в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии, как обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности⁶.

2.8. К педагогической деятельности не допускаются лица⁷:

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

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего пункта;

- 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.

2.9. Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации случаями заведующий учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Заведующий учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда⁸.

2.10. К трудовой деятельности в учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом пункта 10 настоящих Правил, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации⁹.

2.11. 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

⁵ ч. 1 ст. 46 ФЗ «Об образовании в РФ»

⁶ п. 9 приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

трудовой деятельностью работника, коллективным договором.¹⁰

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией¹¹ (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения либо лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется работник);

- с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.12. 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 приказа¹².

2.13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе¹³.

2.14. 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 суд¹⁴.

2.15. С целью учета трудовых книжек, а также бланков трудовой книжки и вкладыша в нее у работодателей ведется:

- а) учет бланков трудовой книжки и вкладыша в нее;

- б) учет трудовых книжек и вкладышей в них.

Работодатель обязан организовать работу по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них.

Уполномоченное лицо, назначаемое приказом (распоряжением) работодателя, осуществляет ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек.

В случае неправильного заполнения трудовой книжки или вкладыша в нее, а также в случае их порчи не по вине работника стоимость испорченного бланка оплачивается работодателем.

2.16. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного

¹⁰ ч. 3 ст. 68 ТК РФ

согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.18. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.19. В случае, когда причины, указанные в части первой статьи 74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.21. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.22. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

2.23. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу¹⁵.

2.24. 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)¹⁶.

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 работой¹⁷.

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя¹⁸.

3. Основные права и обязанности работников учреждения

3.1. Права и обязанности работников учреждения устанавливаются статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Академические права и свободы, трудовые права и социальные гарантии педагогических работников учреждения устанавливаются частями 3-5 и 8 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»¹⁹.

3.3. Обязанности педагогических работников учреждения устанавливаются частью 1 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»²⁰.

3.4. Иные обязанности педагогических работников, не предусмотренные частью 1 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливаются указанным федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, трудовым договором.

¹⁵ ч. 3 ст. 79 ТК РФ

¹⁶ ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ

¹⁷ ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ

¹⁸ ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ

¹⁹ ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»

²⁰ ч. 1 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ»

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Основные права и обязанности работодателя устанавливаются статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации²¹.

5. Выплата заработной платы

5.1. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 15-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца - аванс) и 30-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).

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

5.2. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

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

5.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

5.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

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

5.8. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, предусмотрено статье 142 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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

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

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии со статьей 236 Трудового Кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.9. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен в соответствии с трудовым законодательством. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.10. Индексация заработной платы работников осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.11. Удержания из заработной платы работника в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового Кодекса РФ) или простое (часть третья статьи 157 Трудового Кодекса РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй статьи 137 Трудового Кодекса Российской Федерации, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового Кодекса РФ) или простое (часть третья статьи 157 Трудового Кодекса РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

5.12. Общий размер всех удержаний, в соответствии с трудовым законодательством, при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные статьей 138 Трудового Кодекса Российской Федерации, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

5.13. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим работы учреждения - пятидневная рабочая неделя с 07.00 до 17.30 с двумя выходными днями: суббота и воскресенье, также применяется сменная работа с выходными днями по графику сменности, утвержденным руководителем учреждения с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени в соответствии ТК РФ.

6.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или

6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах.

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.

6.4. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам программам.

6.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

6.6. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник Учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

6.7. Для педагогических работников Учреждения, выполняющих обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала и окончания работы в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу устанавливается с 08.00 до 17.00. Перерыв на обед с 13.30 до 14.30.

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

6.9. Для сторожей рабочее время устанавливается в соответствии с графиком сменности.

6.10. Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном месте для этой цели помещения.

6.11. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.12. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для определенной 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, год и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными условиями труда, – три месяца.

6.13. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца²².

6.14. Не предоставляется перерыв для отдыха и питания работникам, работающим по следующим должностям, профессиям²³:

²² требование о включении данного положения содержится в части четвертой ст. 104 ТК РФ

²³ требование о включении данного положения содержится ст. 108 ТК РФ. В соответствии с ТК РФ, работодатель вправе предоставлять время на перерывы для отдыха и питания всем работникам независимо от муниципальное дошкольное образовательное учреждение "ДЕТСКИЙ САД № 4 Р.П. СЕМИБРАТОВО", Орлова Ирина Николаевна, ИСМОЧИСИМ.

а) должностей указанных в настоящем пункте ПВТР, которым законом не предусматривается перерыв;

- воспитатель²⁴;
- сторож.

6.15. Педагогическим и иным работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность приема пищи в рабочее время одновременно вместе с обучающимися.²⁵

6.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.²⁶

6.17. Режим рабочего времени воспитателей определяется графиком сменности, который утверждается работодателем в порядке, установленном статьей 103 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.18. Режим работы воспитателей:²⁷

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная, индивидуальная, диагностическая, по ведению мониторинга и другая работа, предусмотренная планами воспитательно-образовательной работы с детьми (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., пункт 6 ст.47 гл.5).

Рабочее время каждого воспитателя определяется работодателем по одному из следующих правил:

- чередование смен в пределах рабочей недели;
- работа воспитателя в одну из смен в течение всей недели с понедельным чередованием смен.

Конкретный режим работы воспитателей регулируется приказами по учреждению.

6.19. По соглашению между работником учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) 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 Федерации²⁸.

6.20. Отдельным категориям работников учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени.

6.21. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

- б) женщинам, имеющим детей и работающим неполное рабочее время (по данному вопросу см. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 № 111/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время»)

²⁴ в том числе воспитатель в группе продленного дня

²⁵ п. 1.5 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536

²⁶ ст. 113 ТК РФ

²⁷ режим рабочего времени воспитателей приводится исходя из расчетной потребности количества педагогических работников в ДОУ. В соответствии с письмом Минобрнауки России от 01.10.2013 № 08-1408 «О направлении методических рекомендаций по реализации полномочий органов государственной власти субъектов Российской Федерации», расчетная потребность в количестве педагогических работников на оказание услуги по реализации программы в соответствии с ФГОС дошкольного образования составляет 1 работница на 8-10 групп дошкольного образования. Следует также учитывать постановление Минтруда РФ от 21.04.1993 № 88

6.22. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения профгруппорга или представителя работников,

не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

График отпусков составляется и утверждается за две недели до начала календарного года с учетом пожелания работников, при этом не должно допускаться нарушения нормального хода работы организации.

6.23. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам учреждения, за исключением педагогических, продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);

- педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»: 42 календарных дня педагогическим работникам учреждения, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель и др.), осуществляющих образовательную деятельность, 56 календарных дней педагогическим работникам, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог и др.), работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении.

6.24. 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 Федерации²⁹.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника³⁰.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала³¹.

6.25. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно³².

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда³³.

6.26. 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 месяцев³⁴.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется³⁵:

- 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;

²⁹ ч. 1 ст. 123 ТК РФ

³⁰ ч. 2 ст. 123 ТК РФ

³¹ ч. 3 ст. 123 ТК РФ

³² ч. 1 ст. 124 ТК РФ

³³ ч. 2 ст. 124 ТК РФ

³⁴ ч. 1 ст. 122 ТК РФ

³⁵ ч. 3 ст. 122 ТК РФ

- 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 работодателя³⁶.

6.27. 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 дней³⁷.

6.28. 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 работником³⁸.

6.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях³⁹:

- 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.

6.30. 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 работодателем⁴⁰.

6.31. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

6.32. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам учреждения в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с Региональным отраслевым соглашением по организациям системы образования Ярославской области на 2025-2026 гг.

6.33. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором

³⁶ последний абзац ст. 122 ТК РФ

³⁷ ст. 125 ТК РФ

³⁸ ст. 124 ТК РФ

³⁹ ст. 124 ТК РФ

⁴⁰ ч. 1 ст. 128 ТК РФ

7. Поощрения за труд

7.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения⁴¹:

- 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 работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

7.2. Работники учреждения могут представляться к присвоению Почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ярославской области и города Ярославля, представляться к другим видам поощрений.

8. Дисциплинарные взыскания

8.1. 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 взыскания⁴²:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен⁴³.

8.3. 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 акт⁴⁴.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания⁴⁵.

8.4. 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 работников⁴⁶.

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 делу⁴⁷.

8.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание⁴⁸.

8.6. 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

⁴¹ ст. 191 ТК РФ

⁴² ст. 192 ТК РФ

⁴³ ч. 5 ст. 192 ТК РФ

⁴⁴ ч. 1 ст. 193 ТК РФ

⁴⁵ ст. 193 ТК РФ

⁴⁶ ст. 193 ТК РФ

⁴⁷ ст. 193 ТК РФ

⁴⁸ ч. 5 ст. 193 ТК РФ

приказом под роспись, то составляется соответствующий акт⁴⁹.

8.7. 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 работников⁵⁰.

9. Ответственность работников учреждения

9.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

9.2. Ответственность педагогических работников устанавливается статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

**Перечень
профессий и должностей работников, которым
выдается бесплатно специальная одежда, специальная
обувь и другие средства индивидуальной защиты**

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 № 66670).

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» (зарегистрирован в Минюсте России 29.12.2021 № 66671).

Дворник			
Тип средства защиты	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Пункт ЕТН
СИЗ из приложения № 1			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 1511
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	п. 997
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	п. 997
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	п. 997
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 997
Дополнительные СИЗ из приложения № 2 (столбец 8)			
Дерматологические СИЗ и смывающие средства из приложения № 3			
Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

Кладовщик			
Тип средства защиты	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Пункт ЕТН
СИЗ из приложения № 1			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 1511
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	п. 1511
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	п. 1511
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 1511
Дополнительные СИЗ из приложения № 2 (столбец 8)			
-			
Дерматологические СИЗ и смывающие средства из приложения № 3			
Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

Кладовщик (заведующий хозяйством)			
Тип средства защиты	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Пункт ЕТН
СИЗ из приложения № 1			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 1511
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	п. 1511
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	п. 1511
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 1511
Дополнительные СИЗ из приложения № 2 (столбец 8)			
-			
Дерматологические СИЗ и смывающие средства из приложения № 3			

Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
-------------------	--	-----------------------------	--

Кухонный рабочий			
Тип средства защиты	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Пункт ЕТН
СИЗ из приложения № 1			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.	п. 1776
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	п. 1776
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар	п. 1776
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 1776
Дополнительные СИЗ из приложения № 2 (столбец 8)			
-			
Дерматологические СИЗ и смывающие средства из приложения № 3			
Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

Грузчик			
Тип средства защиты	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Пункт ЕТН
СИЗ из приложения № 1			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.	п. 987
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов)	1 пара	п. 987

Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	п. 987
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 987
Дополнительные СИЗ из приложения № 2 (столбец 8)			
-			
Дерматологические СИЗ и смывающие средства из приложения № 3			
Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

Помощник воспитателя (младший воспитатель)			
Тип средства защиты	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Пункт ЕТН
СИЗ из приложения № 1			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 3677
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	п. 3677
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	п. 3677
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 3677
Дополнительные СИЗ из приложения № 2 (столбец 8)			
-			
Дерматологические СИЗ и смывающие средства из приложения № 3			
Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

Машинист по стирке и ремонту спецодежды			
Тип средства защиты	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Пункт ЕТН
СИЗ из приложения № 1			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 4031
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	п. 4031
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	п. 4031
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 4031
СИЗ из приложения № 2 (столбец 6)			
Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов для защиты от скольжения	Полусапоги	1 пара	п. 1.1.1.
Средства индивидуальной защиты рук диэлектрические	Перчатки до 1000В	2 пары на 2 года	п. 3.1.1.
Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Галоши	дежурные	п. 3.1.1.
Дополнительные СИЗ из приложения № 2 (столбец 8)			
Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Коврик диэлектрический	дежурный	п. 3.1.1.
Дерматологические СИЗ и смывающие средства из приложения № 3			
Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

Повар			
Тип средства защиты	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Пункт ЕТН
СИЗ из приложения № 1			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 3593
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	п. 3593
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 3593
СИЗ из приложения № 2 (столбец б)			
Средства индивидуальной защиты рук диэлектрические	Перчатки до 1000В	2 пары на 2 года	п. 3.1.1.
Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Галоши	дежурные	п. 3.1.1.
Дополнительные СИЗ из приложения № 2 (столбец 8)			
Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Коврик диэлектрический	дежурный	п. 3.1.1.
Дерматологические СИЗ и смывающие средства из приложения № 3			
Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий			
Тип средства защиты	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Пункт ЕТН
СИЗ из приложения № 1			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 4030

Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	п. 4030
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	п. 4030
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 4030
Дополнительные СИЗ из приложения № 2 (столбец 8)			
Средства индивидуальной защиты головы от механических воздействий	Каска защитная	1 шт. на 2 года	п. 1.3.1.
Дерматологические СИЗ и смывающие средства из приложения № 3			
Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

Сторож (вахтер)			
Тип средства защиты	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Пункт ЕТН
СИЗ из приложения № 1			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 4732
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	п. 4732
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	п. 4732
Дополнительные СИЗ из приложения № 2 (столбец 8)			
-			
Дерматологические СИЗ и смывающие средства из приложения № 3			
Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021

			№ 767н
--	--	--	--------

Уборщик производственных и служебных помещений			
Тип средства защиты	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Пункт ЕТН
СИЗ из приложения № 1			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п. 4932
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	п. 4932
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	п. 4932
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 4932
Дополнительные СИЗ из приложения № 2 (столбец 8)			
-			
Дерматологические СИЗ и смывающие средства из приложения № 3			
Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

Медицинская сестра			
Тип средства защиты	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Пункт ЕТН
СИЗ из приложения № 1			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	п. 1095
Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	п. 1095
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	п. 1095
Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	п. 1095

Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	п. 1095
Дополнительные СИЗ из приложения № 2 (столбец 8)			
-			
Дерматологические СИЗ и смывающие средства из приложения № 3			
Дерматологические	Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
Дерматологические	Регенерирующие (восстанавливающие)	100 мл на 1 месяц	Таблица 2 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
Дерматологические	Противовирусные	100 мл на 1 месяц	Таблица 2 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н

Нормы выдачи санитарной одежды

в соответствии с п.3.1.9. СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»

Воспитатель	Не менее 2 комплектов на 1 человека
Помощник воспитателя (младший воспитатель)	Не менее 2 комплектов на 1 человека. Дополнительно: фартук, колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи, фартук для мытья посуды и отдельный халат для уборки помещений

Приложение 3
к Коллективному договору
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 4 р.п. Семибратово»
на 2025-2028 годы

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ А.А. Небова

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОУ «Детский сад № 4
р.п. Семибратово»
_____ И.Н. Орлова

**Соглашение по охране труда
МДОУ «Детский сад № 4 р.п. Семибратово» на 2025 – 2028 гг**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1	2	3	4
1.	Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасности эксплуатации.	Ежегодно	Заведующий Орлова И.Н. Завхоз Клюкина О.Н.
2.	Проведение инструктажа по охране труда	2 раза в год	Заведующий Орлова И.Н. Завхоз Клюкина О.Н.
Технические мероприятия			
1	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры.	постоянно	Заведующий Орлова И.Н. Завхоз Клюкина О.Н.
2	Контроль за состоянием системы тепло - водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.	постоянно	Заведующий Орлова И.Н. Завхоз Клюкина О.Н.
3	Профилактический осмотр электрощитов	в течение года ежемесячно	Завхоз Клюкина О.Н.
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.			
1.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников.	4 квартал ежегодно	Старшая медицинская сестра Савелькина М.Л.
	Пополнение аптечек первой медицинской помощи.	В течение года	Старшая медицинская сестра Савелькина М.Л.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"ДЕТСКИЙ САД № 4 Р.П. СЕМИБРАТОВО", Орлова Ирина Николаевна,
ЗАВЕДУЮЩАЯ

24.06.25 08:58 (MSK)

Сертификат 34CA11E8F6E7DD5E5E23B5F7B4D2ABEC

3.	Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды.	В течение года	Завхоз Клюкина О.Н.
4.	Проверка вентиляционных каналов	В течение года	Завхоз Клюкина О.Н.
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ).			
1.	Выдача спецодежды и других СИЗ: перчатки х/б, перчатки резиновые.	В течение года	Завхоз Клюкина О.Н.
2.	Обеспечение моющими и чистящими средствами.	В течение года	Завхоз Клюкина О.Н.
Мероприятия по пожарной безопасности			
1.	Вывоз мусора и отходов.	В течение года	Завхоз Клюкина О.Н.
2.	Проведение учебы согласно плана-схемы эвакуации людей и детей на случай возникновения пожара.	2 раза в год	Заведующий Орлова И.Н. Завхоз Клюкина О.Н.
3.	Испытание качества огнезащитной обработки деревянных конструкций чердачного помещения	Май ежегодно	Заведующий Орлова И.Н. Завхоз Клюкина О.Н.
4.	Замеры сопротивления изоляции	Май ежегодно	Заведующий Орлова И.Н. Завхоз Клюкина О.Н.

Заведующий

И.Н. Орлова

Председатель ПК

А.А. Небова

Приложение 4
к Коллективному договору
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 4 р.п. Семибратово»
на 2025-2028 годы

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета
_____ А.А. Небова

05.06.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОУ «Детский
сад № 4 р.п. Семибратово»
_____ И.Н. Орлова

Приказ № 17 от 05.06.2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам
МДОУ «Детский сад № 4 р. п. Семибратово»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях повышения эффективности и качества труда работников МДОУ «Детский сад № 4 р.п. Семибратово», развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, стимулирования совершенствования их профессионального мастерства и компетентности.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании

Трудового кодекса РФ,

Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»

Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективных контрактов»

Письма Министерства образования и науки РФ от 20.06. 2013г № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»

Постановления № 2093 от 20.12.2019 г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников учреждений системы образования РМР и Методики расчета должностных окладов работников учреждений системы образования РМР»

Постановления № 189 от 11.02.2022 г. «О внесении изменений в постановление администрации Ростовского муниципального района от 20.12.2019 № 2093 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников учреждений системы образования РМР и Методики расчета должностных окладов работников учреждений системы образования РМР».

1.3. Настоящее Положение определяет размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания назначения данных выплат работникам МДОУ.

1.4. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится в порядке, обеспечивающем государственно-общественный характер управления учреждением.

1.5. Стимулирующие выплаты производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.6. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок или выплачиваться в виде разовых премий.

1.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, заведующий МДОУ имеет право приостановить назначение выплат стимулирующего характера, либо пересмотреть их размеры на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2. Виды и условия выплат работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4 р.п. Семибратово»

2.1. Выплаты стимулирующего характера - вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

2.1.1. Дополнительная выплата (надбавка) – денежная сумма, доплачиваемая сверх установленного норматива, тарифных ставок в связи с наличием наград различного уровня и особые заслуги работника.

- Надбавки за государственные, ведомственные и межотраслевые награды РФ (ордена, медали, почетные звания) (выплачиваются из основного фонда оплаты труда учреждения) – от 10 до 20% должностного оклада

- Надбавки за региональные звания и награды (почетное звание «Почетный гражданин Ярославской области», медаль «За труды во благо земли Ярославской», Почетный знак губернатора области, Почетный знак Ярославской областной думы) (выплачиваются из

стимулирующей части ФОТ) – 15% должностного оклада;

- Надбавка за наличие грамоты Министерства образования и науки РФ (выплачивается из стимулирующей части ФОТ) – 10 % должностного оклада.

2.1.2. **Вознаграждение** - денежная доплата к заработной плате работника, зависящая от количества и качества труда.

Выплата вознаграждения работникам МДОУ «Детский сад № 4 р.п. Семибратово» производится с учетом перечня поощрительных выплат для всех сотрудников (приложение 1) и показателей эффективности деятельности педагогических работников (приложение 2).

2.2. **Премия** – это единовременное денежное поощрение в награду за успехи в какой-либо деятельности, элемент заработной платы, призванный стимулировать работников к улучшению количественных и качественных показателей работы.

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения по приказу заведующего МДОУ с учетом протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3. Порядок определения размера стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и результаты труда

3.1. Распределение стимулирующих выплат в форме вознаграждения с учетом поощрительных выплат и показателей эффективности деятельности работников, осуществляется один раз в месяц Комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам МДОУ.

3.2. Комиссия принимает решение о размерах вознаграждения по каждому работнику.

3.3. Размер стимулирующих выплат устанавливается в зависимости от качества, объема и значимости проведенной работы в соответствии с критериями стимулирующих выплат в балловом эквиваленте, которые в дальнейшем переводятся в денежный эквивалент.

3.4. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии заведующий МДОУ издает приказ о размере ежемесячных выплат каждому работнику МДОУ за месяц.

3.5. Выплаты можно производить как в процентном, так и в денежном эквиваленте (суммой в рублях).

4. Назначение единовременных поощрительных выплат (премий)

4.1. Единовременное премирование работников МДОУ осуществляется по приказу заведующего МДОУ на основании решения Комиссии.

4.2. Премирование работников МДОУ осуществляется разово в размере **не более базового оклада** каждой категории работников.

4.2.1. при награждении государственными наградами РФ и наградами Ярославской области;

4.2.2. при награждении отраслевыми нагрудными знаками, нагрудными знаками Ярославской области;

4.2.3. при награждении почетными грамотами федерального, регионального, муниципального уровня;

4.2.4. за подготовку к новому учебному году в установленные сроки;

4.2.5. в связи с праздничными датами: День учителя (День дошкольного работника), Новый год, Международный женский день 8 марта (для женщин), День защитника Отечества 23 февраля (для мужчин), другие праздники Российской Федерации.

4.3. Премирование работников МДОУ осуществляется разово в размере от 50% до 100% должностного оклада каждой категории работников в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения).

4.4. При наличии финансовых средств может осуществляться дополнительное единовременное премирование работников за достижение высоких результатов деятельности (до 100% должностного оклада) по следующим показателям:

4.4.1. за качественное выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

4.4.2. за проведение разовых мероприятий в масштабе муниципального района, регионального, межрегионального, федерального уровня;

4.4.3. за выполнение отдельных важных поручений качественно и в установленный срок.

4.4.4. по другим основаниям, предоставленным работником МДОУ, и признанных Комиссией обоснованными.

5. Единовременные выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников МДОУ

5.1. Выплата социального характера работникам МДОУ осуществляется разово в размере до 100% должностного оклада в следующих случаях:

- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости (для сотрудников проработавшим в МДОУ не менее 10 лет);

- при прекращении трудового договора в связи с признанием сотрудника полностью недееспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

5.2. Оказание материальной помощи сотрудникам МДОУ осуществляется в размере до 100 % должностного оклада в следующих случаях:

5.2.1. В случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга);

5.2.2. В случае длительной болезни (более месяца);

5.2.3. на свадьбу сотрудника;

5.3.4. к праздничным датам и профессиональным праздникам в размере от 500,00 рублей до 5000,00 рублей.

5.3. Оказание материальной помощь работникам есть право, а не обязанность администрации МДОУ и зависит от финансового состояния дошкольной организации.

Положение принято на Общем собрании трудового коллектива

05.06. 2025 г.

Протокол № 2 от 05.06. 2025 г.

**УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

№	Перечень поощрительных выплат	Размер
1	Поощрительные выплаты педагогическим работникам:	
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности Работа с родителями: - активное привлечение родителей к участию в образовательном процессе; - удовлетворенность родителей оказанными услугами (по итогам анкетирования) Организация работы методического кабинета. Индивидуальная работа с детьми Выплаты за особые условия работы (работа по выявлению индивидуальных особенностей обучающихся и т.п.). Качественное ведение документации	до 50% до 40% до 50% по итогам анкетирования до 50% до 20% до 20% до 15%
2	Поощрительные выплаты медицинской сестре:	
	<ul style="list-style-type: none"> - качественный ежедневный контроль за соблюдением требований СанПин в выполнении режимных моментов; - снижение заболеваемости воспитанников; - контроль за состоянием здоровья воспитанников (фильтр в ясельных группах, карантин, режимные моменты) - качественный контроль за организацией питания; - проведение профилактической работы с педагогами, родителями (беседы, занятия, консультации и др.); - за дополнительный вид работ, не входящий в круг основных обязанностей (доставка детей на прививки); - приобретение медикаментов в установленный срок; - высокий уровень исполнительской дисциплины (заполнение журналов, ведение личных дел, составление разнообразного меню и своевременное проведение антропометрии, качественное ведение документации); - образцовое содержание медицинского кабинета и изолятора; - ведение работы по организации питания с использованием электронной программы - соблюдение натуральных и денежных норм питания -ежемесячная доплата в соответствии с письмом Правительства Ярославской области от 04.07.2018 г. 	До 25% До 20% по итогам месяца До 25% До 30% До 20% До 25% До 10% До 30% До 20% До 10% До 20% До 250%

	№ Исх. 01-07116/18 «О выполнении указа Президента РФ в части оплаты труда медицинских работников»	
3	Поощрительные выплаты для заведующего хозяйством и кладовщика:	
	- руководство работами по благоустройству и озеленению территории;	До 50%
	- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности зданий и сооружений, электробезопасности и охраны труда;	До 50%
	- обеспечение качественных санитарно – гигиенических условий в помещениях групп ОУ, соответствующих требованиям СанПин;	До 50%
	- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	До 70%
	- обеспечение бесперебойной работы оборудования	До 50%
	- высокий уровень организации и контроля за работой обслуживающего персонала	До 30%
	- высокий уровень исполнительской дисциплины	До 15%
	- соблюдение правил хранения быстро портящихся продуктов питания	До 20%
	- своевременная подача заявок на приобретение продуктов питания	До 25%
	- качественное ведение документации	До 50%
	- образцовое содержание складских помещений	До 25%
4	Поощрительные выплаты для секретаря:	
	- своевременное и качественное ведение документации;	До 50%
	- своевременное заполнение отчетности в электронном виде;	До 40%
	- работа с электронной почтой;	До 40%
	- работа с сайтом учреждения (обновление материалов)	До 50%
	- своевременное предоставление отчетов;	До 25%
	- качественное оформление архивных документов;	До 30%
	- выплаты за работу с информационными системами государственного и регионального уровней (ПГС, ПОС, АИСДОУ, АСИОУ, СБИС, РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЭЛЕКТРОННЫЙ БЮДЖЕТ. БЮДЖЕТНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ, ГИС Энергоэффективность),	До 40%
	- выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок;	До 50%
5	Поощрительные выплаты для младших воспитателей:	
	- содержание помещений групп ОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;	До 30%
	- качественное проведение генеральных уборок;	До 50%
	- участие в организации педагогического процесса и режимных моментов;	До 40%
	- подготовка к проведению праздников, конкурсов	До 20%
	- подготовка к проведению конкурсов	До 20%

	<ul style="list-style-type: none"> - ролевое участие в развлекательных мероприятиях; - средняя посещаемость детей 75% - 100%; - стабильно низкий уровень заболеваемости детей в группе; - отсутствие жалоб родителей; 	<p>До 20%</p> <p>До 25%</p> <p>До 20%</p> <p>До 25%</p>
6	Поощрительные выплаты для повара:	
	<ul style="list-style-type: none"> - содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПин, - качественное приготовления пищи; - постоянный контроль за качеством продуктов питания, поступающих на пищеблок; - высокая исполнительская дисциплина; - Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей) - Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля). - Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи). 	<p>До 30%</p> <p>До 50%</p> <p>До 40%</p> <p>До 20%</p> <p>До 30%</p> <p>До 20%</p>
7	Поощрительные выплаты для кухонного рабочего:	
	<ul style="list-style-type: none"> - содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; - качественное проведение генеральных уборок; - высокая исполнительская дисциплина; 	<p>До 50%</p> <p>До 50%</p> <p>До 50%</p>
8	Поощрительные выплаты для дворника:	
	<ul style="list-style-type: none"> - содержание территории групп ОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории; - отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей; - за напряженность труда во время листопада, больших снегозаносов, - качественная уборка территории от снега и своевременное обеспечение доступа родителей воспитанников, сотрудников в т.ч. подъездные пути в зимнее время; - качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию территории (обрезка кустарников); - высокая исполнительская дисциплина. 	<p>До 50%</p> <p>До 20%</p> <p>До 50%</p> <p>До 50%</p> <p>До 25%</p> <p>До 20%</p>
9	Поощрительные выплаты для рабочего по ремонту и стирке спецодежды и кастаняши:	
	<ul style="list-style-type: none"> - содержание помещений прачечной и гладильной в соответствии с требованиями СанПиН, - качественное проведение генеральных уборок; - соблюдение графика смены постельного белья; - сохранность мягкого инвентаря, своевременная их починка и качественный пошив костюмов; - высокая исполнительская дисциплина; 	<p>До 30%</p> <p>До 50%</p> <p>До 30%</p> <p>До 50%</p> <p>До 20%</p>

	- отсутствие обоснованных жалоб	До 20%
10	Поощрительные выплаты для сторожа:	
	- сохранность здания и оборудования в вечернее и ночное время;	До 50%
	- обеспечение пропускного режима в учреждении	До 50%
	- высокая исполнительская дисциплина.	До 30%
11	Поощрительные выплаты для уборщика служебных помещений:	
	- Содержание убираемых помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;	До 30%
	- качественное проведение генеральных уборок;	До 50%
	- своевременное и качественное утепление и мытье окон;	До 60%
	- высокая исполнительская дисциплина;	До 20%
	- обеспечение пропускного режима в учреждении;	До 50%
12	Поощрительные выплаты для рабочего по обслуживанию и ремонту зданий:	
	- исправное состояние и своевременный ремонт оборудования, мебели и т.п.,	До 50%
	- высокая исполнительская дисциплина;	До 20%
	- Создание безопасных условий в здании и на территории Учреждения, отсутствие травматизма на производстве.	До 50%
	- Оперативное устранение технических неполадок.	До 50%
	- Ремонт и изготовление нового игрового оборудования, в том числе из снега в зимний сезон, на участках; ремонт ограждения территории Учреждения.	До 70%
13	Для всех сотрудников	
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 50% (до 10000 руб.)
	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	до 50%
	По итогам работы за квартал	до 50%
	Стимулирующие выплаты по итогам работы за календарный год (с обоснованием)	до 100%
	Выполнение особо важных заданий (в том числе ликвидация последствий чрезвычайных ситуаций)	до 100%

Приложение 2

Показатели эффективности деятельности педагогических работников:
воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

№	Критерий периодичность	Методика расчета	Показатель	Количество баллов
1	Посещаемость 1 раз в месяц	Воспитатель основной: <u>Количество детодней факт * 100%</u> Количество детодней план Воспитатель подменный: средний показатель по двум группам, на которых работает Учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре Средний показатель посещаемости групп, где работает специалист	95 - 99% 90 – 94,9% 85 – 89,9% 80 - 84,9% 75 – 79,9% Для детей до 3-х лет: более 80% 75-79,9%	25 баллов 20 баллов 15 баллов 10 баллов 5 баллов 20 баллов 10 баллов
2	Проведение мероприятий по укреплению здоровья детей Заболеваемость 1 раз в месяц	Воспитатель основной: Количество дней, пропущенных по болезни детьми делим на количество детей в группе по списку Воспитатель подменный: средний показатель по двум группам, на которых работает Учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре Средний показатель заболеваемости в группах, где работает специалист	до 2 дней (для дошкольных групп) до 3 дней (для детей до 3 лет)	5 баллов 5 баллов
3	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей 1 раз в год		отсутствие детского травматизма травматизм зафиксирован	10 баллов Лишение баллов по всем показателям за месяц
4	Взаимодействие с родителями 1 раз в месяц	Отсутствие долгов по родительской плате Работа с родителями по созданию комфортных условий пребывания детей в ДОУ: - ремонтные работы на участке, в группе;	долг не более 1 человека по факту выполненных работ	5 балло до 20 баллов

5	Самообразование	Курсы повышение квалификации.	после получения удостоверения	5 баллов
		МО, семинары, круглые столы Ростовского района		5 баллов
		Участие в семинарах, мастер-классах Ярославской области	при наличии сертификата	5 баллов
6	Участие детей в конкурсах в месяце участия	Победители воспитанники в конкурсах, фестиваля и т.п. (в зависимости от уровня)		
		<i>уровень детского сада</i>	1 место 2 место 3 место	4 балла 3 балла 2 балла
		<i>уровень Ростовского района</i>	1 место 2 место 3 место	7 баллов 5 баллов 3 балла
		<i>уровень Ярославской области</i>	1 место 2 место 3 место	10 баллов 8 баллов 6 баллов
7	Участие в методической работе в месяц участия	Организация МО любого уровня		10 баллов
		Выступление на МО Содокладчик, показ открытого мероприятия		8 баллов 5 баллов
		Курирование педагогической практики студентов		5 баллов
		Ведение страницы на сайте учреждения		2 балла
		Ведение сайта в Интернете		4 балла
8	Участие педагога в сетевом взаимодействии по факту в месяце	Газеты и журналы районного и областного уровня		до 10 баллов
		Творческая группа		5 баллов
9	Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение в процентах	Обоснованные жалобы со стороны родителей		Лишение на 100%
		Детский травматизм по вине работника		Лишение на 100%
		Невыполнение задач и мероприятий годового плана, решения Совета педагогов, собрания трудового коллектива.		Лишение на 50 %
		Неоднократное грубое нарушение трудовой дисциплины		Лишение на 100%

1	1 место	Иванов Иван Иванович	Иванов Иван Иванович
2	1 место	Петров Петр Петрович	Петров Петр Петрович
3	1 место	Сидоров Сидор Сидорович	Сидоров Сидор Сидорович
4	1 место	Смирнов Смирнов Смирнов	Смирнов Смирнов Смирнов
5	1 место	Тихонов Тихонов Тихонов	Тихонов Тихонов Тихонов
6	1 место	Васильев Василий Васильевич	Васильев Василий Васильевич
7	1 место	Попов Попов Попов	Попов Попов Попов
8	1 место	Лебедев Лебедев Лебедев	Лебедев Лебедев Лебедев
9	1 место	Кузнецов Кузнецов Кузнецов	Кузнецов Кузнецов Кузнецов
10	1 место	Брико Ирина Николаевна	Брико Ирина Николаевна
11	1 место	Брико Ирина Николаевна	Брико Ирина Николаевна
12	1 место	Брико Ирина Николаевна	Брико Ирина Николаевна
13	1 место	Брико Ирина Николаевна	Брико Ирина Николаевна
14	1 место	Брико Ирина Николаевна	Брико Ирина Николаевна
15	1 место	Брико Ирина Николаевна	Брико Ирина Николаевна
16	1 место	Брико Ирина Николаевна	Брико Ирина Николаевна
17	1 место	Брико Ирина Николаевна	Брико Ирина Николаевна
18	1 место	Брико Ирина Николаевна	Брико Ирина Николаевна
19	1 место	Брико Ирина Николаевна	Брико Ирина Николаевна
20	1 место	Брико Ирина Николаевна	Брико Ирина Николаевна

Принято, продумерено и
 утверждено педагогическим
 советом учреждения
 55/2025г. Брико Ирина Николаевна



И.Н. Брико