

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центре развития ребёнка детском саду № 18 муниципального образования Темрюкский район (сокращенное наименование: МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР), далее по тексту – Организация.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. 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.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР Борисенко Натальи Евгеньевны (далее – работодатель, Организация);
- работники Организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР Трус Майи Юрьевны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу Организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества Организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников Организации, предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников Организации, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность Организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников Организации по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

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

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

1.8. В соответствии со статьёй 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа Организации, реорганизации Организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

При ликвидации Организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 03 сентября 2024 года и действует по 02 сентября 2027 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Социальный Фонд РФ; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Социального фонда РФ;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников Организации;

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

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

-трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

-размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

-объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

-размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

-размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Организации показателей и критериев;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

-условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ;

-условия труда на рабочем месте.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2. 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, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.3. Предоставление педагогической работы педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.¹

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.²

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

¹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

2.4.7. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией Организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время: 1 час в неделю, для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. При появлении новых рабочих мест в Организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из Организации в связи с сокращением численности или штата.

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.4.10. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке ст. 312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно – технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.³

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в Организации принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 10 к настоящему коллективному договору).⁴

2.5. Стороны обязуются совместно:

³ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

⁴ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20.08.2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников».

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников. При определении должностных обязанностей педагогических работников по оформлению отчетной документации руководствоваться Разъяснениями по устранению избыточной отчётности педагогов (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».⁵

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

2.6.3. Осуществлять контроль 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 внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязуется создавать (выделять) квотируемые места для инвалидов и для граждан испытывающих трудности в поиске работы, других категорий, проводить на них специальную оценку условий труда и соблюдать условия труда по результатам проведенной специальной оценки.

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров. Молодежная политика

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников,

⁵ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19.11.2019 г. № ВБ – 107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»

перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование 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).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать 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.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. Включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.8.2. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, аттестационная комиссия рассматривает заявления о проведении аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории и проводит аттестацию педагогических работников, имеющих значимые достижения в профессиональной деятельности, без привлечения специалистов.

К указанной категории относятся:

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- педагогические работники Организаций, участвующие в реализации проекта федеральной инновационной площадки;

- педагогические работники, имеющие положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации.

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.⁶

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере до 20% от ставки, оклада ежемесячно в течение года, в соответствии с Приложением 2 к настоящему коллективному договору;

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере до 20% от ставки, оклада ежемесячно в течение года, в соответствии с Приложением 2 к настоящему коллективному договору;

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений и прочее);

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, образовательной и общественной деятельности Организации;

3.9. Стороны совместно:

3.9.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников Организации.

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников: участие в профессиональных конкурсах на муниципальном, краевом и федеральном уровнях;

⁶ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

выступление на районных семинарах, методических объединениях, чествование ветеранов труда и другие, социальные и профессиональные формы.

3.9.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

3.9.4. Способствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов в Организации, районе, крае.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.1.5. В Организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем (заведующим) Организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель (заведующий) Организации обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой в письменном виде не менее чем за два месяца.

4.1.6.Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.7.Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.6. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

4.1.9.Продолжительность рабочей недели - пятидневная с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

4.1.10.Периоды отмены (приостановки) занятий по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических и иных работников.

В период отмены занятий учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.1.11. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.1.12.Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору).

4.1.13.Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.14. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.15. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

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

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

4.1.17. Продолжительность отпусков педагогических работников, заведующего, заместителей заведующего регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору п.4.13).

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 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).

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

4.1.19. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору).

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

4.1.21. 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.

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

4.1.22. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 6 к настоящему коллективному договору).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей работника младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- бракосочетания работника, детей работника – до 2 календарных дней;
- для проводов детей работника на военную службу – 1 календарный день;
- тяжелого заболевания близкого родственника работника – до 2 календарных дней;
- членам профкома - до 2 календарных дней.

4.2.2. Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя не допускается.

4.2.3. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - 2 календарных дня;
- при вакцинации от коронавирусной инфекции - 2 календарных дня.

4.2.4. Работодатель, в День поминовения усопших (Радоницы) и других, установленных Губернатором Краснодарского края, нерабочих дней, в случае привлечения к работе в эти дни, оплату труда работников производят в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.⁷

4.2.5. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются работодателем (руководителем) Организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода,

⁷ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

за который она начислена, путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банки, указанные в личных заявлениях работников.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 23 число, окончательный расчет 8 числа.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

5.1.2. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 2), разработанного на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда, утвержденном Постановлением администрации муниципального образования Темрюкский район от 29 января 2024 года № 114 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район».

5.1.4. Ежемесячные выплаты стимулирования отдельных категорий работников и доплаты педагогическим работникам, в размере трех тысяч рублей каждая, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911). Выплаты производятся в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

5.1.5. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, наличия государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.1.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами),

установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.1.7. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.8. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.1.9. 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.

5.1.10. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 8 к настоящему коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).⁸

5.1.11. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

⁸ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

5.1.12. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.1.13. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования планового характера, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.⁹

5.1.14. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.1.15. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.¹⁰

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников Организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

⁹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

¹⁰ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022 – 2024 года.

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Организаций;

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке;

- обеспечения выплат стимулирующего характера работникам, на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально – значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права и другое в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 2,9 к настоящему коллективному договору).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Осуществляет оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам при прохождении независимой оценки квалификаций.

6.1.2. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

6.1.3. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности или штата работников Организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.1.4. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1.5. Выплачивает материальную помощь, с учётом финансовых возможностей в размере до 50% от оклада пенсионерам, выходящим на пенсию (из фонда экономии заработной платы), в соответствии с Положением об оплате работников Организации (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору) и Положением об оказании материальной помощи работникам Организации (Приложение 9 к настоящему коллективному договору).

6.1.6. Оказывает работникам материальную помощь, с учётом финансовых возможностей до 30% от оклада в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы), в соответствии с Положением об оплате работников Организации (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору) и Положением об оказании материальной помощи работникам Организации (Приложение 9 к настоящему коллективному договору).

6.1.7. В случае возникновения необходимости у работника в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, предоставляет ему ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней при наличии путевки вне утвержденного графика отпусков.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Социальный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета в соответствии с Положением о материальной помощи районной организации Профсоюза на текущий год.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

6.2.7. Способствовать:

- реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;

- проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;

- предоставлению услуг кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

-развитию и информированию работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.

6.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.

6.4. Стороны совместно:

-реализуют материальные и нематериальные виды поощрения работников (премирование, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ, иные виды поощрений);

-организуют физкультурно-оздоровительные мероприятия, способствующие формированию у работников привычки к ЗОЖ.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Внедрить систему управления охраной труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

7.1.3. Способствовать осуществлению финансирования (выделять средства) на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, из всех источников финансирования в размере, установленном законодательством РФ.

7.1.4.Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Социального Фонда Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно - курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством (приказ Минтруда России от 14 июля 2021 года N 467н).

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по

охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Организовывать обучение по охране труда в ходе проведения; инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах (срок устанавливается для каждого работника индивидуально, но не менее 2 смен), обучения по оказанию первой помощи пострадавшим (не реже 1 раза в 3 года), обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, обучения по охране труда работников у работодателя (по программам Организации «А» и «Б») - не реже 1 раза в 3 года; членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда и лиц, проводящих инструктажи – не реже 1 раза в 3 года в организациях, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда; не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение.

7.1.6. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. 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.

7.1.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (Приложения № 5 к настоящему коллективному договору).

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 4 к настоящему коллективному договору).

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

7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. 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.

7.1.14. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предоставлять оплачиваемое рабочее время для выполнения возложенных

профсоюзных обязанностей, учитывают деятельность уполномоченного по охране труда при премировании.

7.1.15. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи работников Организации.

7.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.17. Обеспечивать прохождение диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставлять работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации. Работник представляет документ о том, что он проходил диспансеризацию в лечебном заведении.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя 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.

7.3. 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.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (ответственным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Организации.

7.4.2. Организуют и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров, при приемке Организации к началу учебного года.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.2. 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 территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, работника в размере не менее 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

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

8.2.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения 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.

8.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

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

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

8.2.7. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.2.8. Способствовать информированию работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.2.9. При возбуждении ходатайства о награждении работников организации государственными, ведомственными наградами обеспечивать учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации до рассмотрения соответствующего вопроса в порядке, установленном Уставом организации.

8.3. Стороны исходят из того, что:

8.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
- режим рабочего времени работников в случае простоя.

8.3.2. 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).

8.3.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

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

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

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

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

-распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

-утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

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

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

-план, график работы Организации по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536).

8.3.4. 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);

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

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

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

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

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

8.3.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов 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 (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.3.7. 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).

8.3.8. 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.

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

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Стороны договорились:

-совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;

- разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора.

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

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

9.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом, Уставом Профсоюза.

Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
Борисенко Н.Е.

(подпись) Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
Трус М.Ю.

подпись Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



**Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации
центра развития ребенка детского сада № 18
муниципального образования Темрюкский район**

Правила внутреннего трудового распорядка Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребенка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район (далее - Организация) регламентируют 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 Организации.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, работодателем (заведующий) и работником. Один экземпляр под подпись передается работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

1.2. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях определенных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

1.3. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

-размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

-размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных Организацией показателей и критериев;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

-условия труда на рабочем месте;

-условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

1.4.Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагается, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

1.5.Работник при поступлении на работу предъявляет (ст.65 ТК РФ):

-паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

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

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

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

-документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

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

В отдельных случаях с учетом специфики работы, ТК РФ, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства РФ иными федеральными законами, может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

1.6. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников - руководителей Организаций, их заместителей и других работников - 6 месяцев.

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, испытание при приеме на работу не устанавливается.

1.7. Приказ работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под подпись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.8. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77 ТК РФ), иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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; не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

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 (ст.76 ТК РФ).

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического 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 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

1.9. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

1.10. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

1.11. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий,

предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией Организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время: 1 час в неделю, для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

1.12. При появлении новых рабочих мест в Организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Организации в связи с сокращением численности или штата.

1.13. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;

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

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и др.

2.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда в соответствии с ТК РФ;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и другим направлениям безопасности, в ходе: инструктажей по охране труда и другим направлениям безопасности, стажировки на рабочих местах (срок устанавливается для каждого работника индивидуально, но не менее 2 смен), обучения по оказанию первой помощи пострадавшим (не реже 1 раза в 3 года), обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты,

обучения по охране труда работников у работодателя (по программам Организации «А» и «Б») - не реже 1 раза в 3 года; членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда и лиц, проводящих инструктажи – не реже 1 раза в 3 года в организациях, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда; не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение;

-немедленно извещать своего работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

-проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре, соглашении, должностной инструкции.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный и качественный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты и другие нормативно-правовые документы Организации.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

-выплачивать работникам заработную плату за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банки указанные в личных заявлениях работников; днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 23 число, окончательный расчет 8 числа;

-способствовать работникам в повышении ими своих образования и квалификации, в совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, графиками, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Организации и т.д.

4.1. В соответствии с действующим законодательством для определенных должностей и (или) специальностей работников (для административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.3. В Организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье для всех работников.

4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни.

4.5. Режим работы:

Воспитатель:

-25 часов в неделю для воспитателей компенсирующих групп;

-36 часов в неделю для остальных.

Музыкальный руководитель – 24 часа в неделю.

Учитель- логопед – 20 часов в неделю.

Учитель-дефектолог –20 часов в неделю.

Старший воспитатель– 36 часов в неделю.

Педагог-психолог - 36 часов в неделю.

Инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю.

Заместитель заведующего по хозяйственной работе – 40 часов в неделю.

Делопроизводитель – 40 часов в неделю.

Младший воспитатель- 40 часов в неделю.

Машинист по стирке и ремонту спецодежды и белья -40 часов в неделю.

Дворник – 40 часов в неделю.

Сторож (вахтер) – 40 часов в неделю.

Повар – 40 часов в неделю.

Подсобный рабочий – 40 часов в неделю.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания - 40 часов в неделю.

Уборщик помещений - 40 часов в неделю.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания – 1 час в течение рабочей смены в удобное для работника время без отрыва от производства соблюдая режим работы Организации и не нарушая охрану жизни и здоровья воспитанников. 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.

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, по согласованию с работодателем без ущерба полноценного функционирования Организации, соблюдая режим работы организации и не нарушая охрану жизни и здоровья воспитанников.

4.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их

письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.8.Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.9.С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.10.Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

4.11.По заявлению работника работодатель имеет право разрешить работнику работу по другому трудовому договору в этой же Организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.12.Работник имеет право заключить трудовой договор с другим

работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу или отстранен от нее (ч.2,4 ст. 73, ч.2 ст.142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.13.Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного отпуска:

-28 календарных дней для административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (заместитель заведующего по хозяйственной работе, делопроизводитель, младший воспитатель, дворник, уборщик служебных помещений, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, машинист по стирке и ремонту спецодежды и белья, сторож (вахтер)).

-56 календарных дней для руководителей, педагогических работников работающих с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении (заведующий, старший воспитатель, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);

-42 календарных дня для иных педагогических работников (воспитатель, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре).

4.14.Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в 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).

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

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

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

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

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

4.19. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.21. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.22. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей работника младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

- бракосочетания работника, детей работника – до 2 календарных дней;

- для проводов детей работника на военную службу – 1 календарный день;

- тяжелого заболевания близкого родственника работника – до 2 календарных дней;

- членам профкома - до 2 календарных дней.

4.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- вручение грамоты, диплома;
- представление к званию лучшего по профессии др.

5.2. Определенные поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всех работников, вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

7. Ответственность работника и работодателя

7.1. Работник вправе рассчитывать на работу в соответствии с договором, на безопасное рабочее место, на оплату труда, на защиту своих прав, на страхование, на другие гарантии.

Вместе с тем он должен добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе правила распорядка, дисциплину, установленные нормы труда, требования по его охране. Ему также следует бережно относиться к собственности работодателя и сообщать о нештатных ситуациях, угрожающих жизни, здоровью или имуществу.

7.2. Работодатель вправе требовать от работников исполнения обязанностей, бережного отношения к имуществу, поощрять их и привлекать к ответственности. Он обязан обеспечить нанятых лиц работой и средствами производства, оплачивать их труд, информировать и знакомить с принятыми локальными актами, создавать им условия для деятельности, в том числе удовлетворять бытовые нужды, страховать и возмещать причиненный вред.

7.3. Материальная ответственность работодателя предусмотрена главой 38 ТК РФ, и представляет собой: обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ); ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ); ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ); обязанность по возмещению морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК РФ).

7.4. Глава 39 ТК РФ регулирует вопрос материальной ответственности работника перед работодателем. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

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

Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
Борисенко Н.Е.

(подпись) Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
Трус М.Ю.

подпись Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



**Положение
об оплате труда работников
Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра
развития ребёнка детского сада № 18
муниципального образования Темрюкский район**

1. Общая часть

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Краснодарского края о краевом бюджете на соответствующий год и на плановый период, постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225), постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536), постановлением главы муниципального образования Темрюкский район от 29 января 2024 года № 114 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район» (далее – Постановление № 114), Уставом Организации.

Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в Организации в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Уставом и требованиями коллективного договора Организации.

Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Организации за счет средств бюджета Краснодарского края и муниципального образования Темрюкский район.

Оплата труда работников Организации устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера.

Условия оплаты труда работника Организации, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

Определение размеров заработной платы работника Организации осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников Организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

Заработная плата каждого работника Организации, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Оплата труда работников Организации производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности Организации на соответствующий финансовый год.

2. Основные условия оплаты труда работников Организации

Оплата труда работников Организации, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.1. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаемые локальными нормативными актами Организации, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются заведующим Организации на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных приложением 7 к Постановлению № 114.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.4. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с приложением 7 к Постановлению № 114, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.5. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября).

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

2.6. За время работы в периоды отмены (приостановки) образовательного процесса (оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников Организации, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены (приостановке) образовательного процесса (оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы, оплата за это время не производится.

2.7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.8. Порядок зачета педагогическим работникам Организации в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 4 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников Организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за специфику работы.

3.2. Выплаты работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников Организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Работодатель (заведующий) Организации обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам Организации за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников Организации.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении, коллективном договоре, локальном нормативном акте Организации.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.5. Выплаты за специфику работы в Организации устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника Организации.

3.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников Организации пропорционально установленной нагрузке педагогическим и иным работникам Организации, если настоящим разделом не установлено иное.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Организации (в том числе заведующему) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам Организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, то есть сфере, соответствующей сфере работы Организации, с учетом приложений 1, 3 и 4 к настоящему Положению.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) работникам Организации в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 1,3 и 4 к настоящему Положению:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 %;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10 %;

-при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15 %;

-при выслуге лет от 20 лет – 20 %.

4.1.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию педагогическим работникам:

-0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

-0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

-0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема педагогической работы дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на заведующего Организацией.

4.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание «Почетный учитель Тамани», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или почетного звания, знака начинающегося со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный», при наличии знаков «Отличник народного просвещения»;

4.1.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1.4.1. Осуществление дополнительных выплат стимулирования отдельным категориям работников Организации в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц (далее – выплаты).

1). Выплаты производятся за счет субвенции, предоставляемой из краевого бюджета Краснодарского края на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного образования следующим категориям работников:

1. Педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед).

2. Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, делопроизводитель).

3.Младший обслуживающий персонал (повар, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спец. одежды и белья, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож (вахтер), дворник, уборщик служебных помещений).

4.Административный персонал (заместитель заведующего по хозяйственной работе).

2). Выплаты производятся за счет средств бюджета муниципального образования Темрюкский район следующим категориям работников: обслуживающий персонал (машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер).

Условия осуществления выплат, определенных пунктом 4.1.4.1:

-выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности;

-осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в Организации, по должности или профессии;

-выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты.

Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени, в случае если календарный месяц отработан не полностью.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.1.4.2. Осуществление доплат педагогическим работникам Организации, реализующей образовательные программы дошкольного образования, в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц. Доплата носит дополнительный характер и выплачивается в целях усиления социальной защищенности педагогических работников Организации.

Доплата педагогическим работникам Организации производится за счет субвенции, предоставляемой из бюджета Краснодарского края на осуществление органами местного самоуправления государственных полномочий в области образования по финансовому обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования следующим категориям работников:

1. Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, учитель-

логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, педагог дополнительного образования).

2. Работодатель (заведующий).

Условия осуществления доплаты, определенной пунктом 4.1.4.2 (осуществление доплат педагогическим работникам Организации, реализующей образовательные программы дошкольного образования):

-осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в Организации, в том числе на условиях совместительства, по должности или профессии;

-выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку в календарном месяце.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления доплаты.

Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени, в случае если календарный месяц отработан не полностью.

Выплата доплат производится в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам Организации.

4.1.5. Выплаты стимулирующего характера (премия) по результатам эффективности работы (приложение 3 настоящему Положению) производятся ежемесячно по всем должностям работников за:

- интенсивность и высокие показатели результативности работы;
- разработку, внедрение и применение в работе новых технологий работы;
- качественное составление мониторинга, отчетов и др.
- выполнение особо важных или срочных работ;
- итоги работы (за месяц, квартал, год);
- к профессиональному празднику и т.д.

4.1.6.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению работодателя (заведующего) Организацией.

4.1.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.1.6.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам Организации вне зависимости от занимаемой должности – ко Дню дошкольного работника (27 сентября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

4.2. Премияльные выплаты осуществляются по решению работодателя (заведующего) Организацией в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.1 – 4.1.3 пункта 4.1 раздела 4 настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.4. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению работодателя (заведующего) Организацией в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

5. Порядок и условия оплаты труда заведующего Организацией

5.1. Заработная плата заведующего Организацией состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада заведующего Организацией устанавливается приказом Управления образованием в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости Организации. Минимальный размер должностных окладов по наименьшей группе оплаты труда заведующего Организацией утверждается в размере 26000 (двадцати шести тысяч) рублей.

5.3. С учетом условий труда заведующего Организацией могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3,4 и 5 настоящего Положения соответственно.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего Организацией (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников Организации (без заведующего, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего

заведующего на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этой Организации (без заведующего).

По решению Управления образованием заведующему на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых Организаций, при приостановлении основной деятельности Организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для заведующего Организацией.

5.6. По решению Управления образованием заведующему Организацией могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения им целевых показателей эффективности работы Организации, выполнения муниципального задания (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заведующему Организацией определяются Управлением образованием.

5.7. Заведующий Организацией наряду со своей основной работой имеет право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же Организации.

Оплата труда заведующего Организацией за осуществление педагогической работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться заведующим Организацией, определяется Управлением образованием с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601.

5.8. Заведующему Организацией по приказу Управления образованием могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности Организации в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы Организации, установленными Управлением образованием.

5.9. В случае если в соответствии с положениями статей 60, 151 ТК РФ с письменного согласия работника Организации приказом Управления образованием на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данной Организации, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления образованием о возложении временного исполнения обязанности заведующего Организацией указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником с этой же Организацией.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам Организации (в том числе заведующему) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

-заведующего Организацией – Приказом Управления образованием;

-работников Организации – работодатель (заведующий) Организацией на основании письменного заявления работника.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников Организации, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Организации выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник Организации не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником Организации в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику Организации по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. Работодателем (заведующим) Организацией формируется штатное расписание и утверждается приказом.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа работодателя (заведующего) Организацией.

В штатном расписании указываются должности работников Организации, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам Организации, трудоустроенным на штатные должности.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников Муниципальной
бюджетной дошкольной
образовательной организации
центра развития ребенка
детского сада № 18
муниципального образования
Темрюкский район

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж
работы в сфере образования

Наименование организаций	Наименование должностей
1	2
<p>Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых; центры спортивной подготовки</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями,</p>

	деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и

	режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	---

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципальной
бюджетной дошкольной
образовательной организации центра
развития ребенка
детского сада № 18 муниципального
образования Темрюкский район

**Компенсационные выплаты, выплаты за специфику работы
педагогическим и другим работникам
Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации
центра развития ребенка детского сада № 18 муниципального
образования Темрюкский район**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно специальной оценки условий труда	Не менее 4% Устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Устанавливается в соответствии со статьей 153 ТК РФ
3.	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Устанавливается в соответствии со статьей 151 ТК РФ
4.	За выполнение работ различной квалификации	Устанавливается в соответствии со статьей 150 ТК РФ
5.	За работу с обучающимися и воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, группах. Работникам муниципальных образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку: учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший воспитатель, воспитатель, младший воспитатель.	2000 рублей

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников Муниципальной
бюджетной дошкольной
образовательной организации центра
развития ребенка
детского сада № 18 муниципального
образования Темрюкский район

**Выплаты стимулирующего характера (премия)
по результатам эффективности работы
в пределах фонда оплаты труда
Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации
центра развития ребенка детского сада № 18 муниципального образования
Темрюкский район**

Выплаты стимулирующего характера (премия) по результатам работы устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

На выплату премии по результатам работы предусматриваются средства за счет экономии фонда оплаты труда по всем должностям работников, предусмотренным штатным расписанием Организации.

1. Премирование по результатам работы производится ежемесячно по всем должностям работников за:

- интенсивность и высокие показатели результативности работы;
- разработку, внедрение и применение в работе новых технологий работы;
- качественное составление мониторинга, отчетов и др.
- выполнение особо важных или срочных работ;
- итоги работы (за месяц, квартал, год);
- к профессиональному празднику и т.д.

Размер премии по результатам работы устанавливается работнику приказом заведующего Организацией.

В связи с тем, что премия по результатам работы не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника, включение средств на выплату, указанной выплаты, в годовой фонд оплаты труда по всем штатным должностям не является основанием для обязательного установления этой выплаты конкретно каждому работнику Организации.

По приказу работодателя (заведующего) Организацией работнику может быть снижен размер выплаты или прекращена ее выплата при невыполнении критериев (показателей эффективности), нарушениях трудовой дисциплины, а также при отсутствии средств на эти цели.

Премия по результатам работы, установленная в соответствии с настоящим Положением, выплачивается одновременно с заработной платой за истекший период и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, установленных законодательством.

Премия по результатам работы начисляется только штатным работникам Организации, надлежащим образом, исполнявшим требования Правил внутреннего трудового распорядка. Премия по результатам работы работнику Организации не начисляется и не выплачивается в полном объеме в случае наличия в расчетном периоде неснятого дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

2. Показатели, влияющие на эффективность функционирования Организации по результатам работы всем категориям работников за:

№ п/п	Показатели	Размер выплат от оклада до
Специфические направления деятельности Организации, за:		
2.1	-экономически обоснованное составление финансовых смет расходов, обоснованное проведение закупок, подготовка документации к проведению торгов;	50%
2.2	-проведение работы в микрорайоне Организации с целью увеличения контингента воспитанников (подворовые обходы);	50%
2.3	-разработку, ведение необходимой документации, создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области противопожарной безопасности;	100%
2.4	-разработку, ведение необходимой документации, создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области воинского учета;	20%
2.5	-разработку необходимой документации, создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области ГО и ЧС;	50%
2.6	-разработку, ведение необходимой документации, создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области антитеррора;	100%
2.7	-ведение и информационное наполнение официального сайта Организации;	100%
2.8	-разработку, ведение необходимой документации, создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны окружающей среды;	50%
2.9	-ведение и информационное наполнение АИС;	100%
2.10	-разработку, ведение необходимой документации, создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда;	100%
2.11	-разработку, ведение необходимой документации, создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области антикоррупции;	50%
2.12	- разработку, ведение необходимой документации, создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области социальной защиты работников;	100%
2.13	-оперативное выполнение работ по устранению технических неполадок;	50%
2.14	-проведение аварийно-восстановительных работ;	100%

2.15	-внедрение энергосберегающих технологий, установку мерных устройств и счётчиков;	50%
2.16	-своевременную и качественную подготовку Организации к новому учебному году, летнему сезону, зимнему периоду;	100%
2.17	-участие в дизайне, озеленении территории;	50%
2.18	-образцовое содержание в соответствии с санитарными нормами закреплённого участка на территории Организации, закреплённых дополнительных помещений;	100%
2.19	-качественную обработку и тщательное хранение театрализованных костюмов, ковровых покрытий, портьер;	50%
2.20	-качественный и своевременный контроль, экспертизу приобретаемых товаров, работ и услуг для нужд Организации;	50%
2.21	-контроль инвентарного имущества Организации;	100%
2.22	- разработку, ведение необходимой документации, создание безопасных условий по правилам дорожного движения;	50%
2.23	-своевременное и качественное оформление документации и отчётности (за квартал, за полугодие, за 9 месяцев, за год);	100%
2.24	-качественную организацию учета часто болеющих детей;	50%
2.25	-качественное и своевременное ведение номенклатурной документации и отчетности по питанию;	50%
2.26	-организацию своевременного пополнения и контроля за сроком хранения медицинских препаратов;	20%
2.27	-качественный и своевременный контроль за организацией питания в Организации;	50%
2.28	-образцовое ведение личных дел работников, своевременно вносимые изменения и дополнения связанные с трудовой деятельностью;	50%
2.29	-своевременную и качественную работу по оформлению документов для назначения пенсий работникам Организации;	50%
2.30	-активное участие в общественных мероприятиях Организации;	100%
2.31	-сезонную работу, непосредственно не входящую в круг основных обязанностей (уборка снега, листьев, травы; посадка и полив цветов);	50%
2.32	- социальную поддержку молодых специалистов, вновь принятых работников;	20 %
2.33	-социальную поддержку пенсионерам, выходящим на пенсию;	50%
2.34	- социальную поддержку в связи с непредвиденными обстоятельствами;.	30 %
2.35	- к профессиональному празднику, ко Дню дошкольного работника;	100%
2.36	- износ (амортизацию) личного оборудования.	100%
Образовательные направления деятельности Организации, за:		
2.37	-руководство и организацию работы районного методического объединения или районного постоянно действующего семинара;	50 %
2.38	-своевременную и качественную подготовку, организацию, проведение аттестации педагогических работников, обеспечение нормативно-правовой базы работы по направлению;	50 %
2.39	-участие в инновационной и научно-методической деятельности;	100 %
2.40	-внедрение технологий в рамках экспериментальных площадок;	100 %
2.41	-образовательную деятельность в сети интернет, дистанционно;	100%
2.42	-организацию работы по внедрению и проведению инновационных форм работы с детьми, посещающими и не посещающими Организацию;	100%

2.43	- методическое сопровождение наставником молодых специалистов, вновь принятых работников;	20%
2.44	-популяризацию деятельности в средствах массовой информации;	50%
2.45	-наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта;	50%
2.46	-высокие показатели работы с родителями (законные представители) воспитанников по оплате за детский сад;	50%
	-организацию эффективных форм работы с родителями (законные представители) воспитанников по привлечению к общественной жизни Организации, образовательной деятельности;	50%
	-высокий уровень решения конфликтных ситуаций с родителями (законные представители) воспитанников;	50%
2.47	-результативное очное участие работника в конкурсах, семинарах, выставках и других формах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) :	
	-на краевом уровне, всероссийском;	100%
	-на муниципальном;	60%
	- внутри организации;	30%
2.48	-результативное участие работника в конкурсах, семинарах, выставках и других формах профессионального мастерства в сети интернет;	20%
2.49	-положительную динамика количества дней пребывания ребёнка в группе;	100%
2.50	-активное участие в праздниках, развлечениях;	50%
2.51	- инновационный подход к изготовлению методических пособий;	50%
2.52	-творческий подход к изготовлению костюмов для проведения праздников, развлечений;	50%
2.53	- своевременную и качественную деятельность ППк.	50%

3. Показатели, влияющие на эффективность функционирования Организации по результатам работы отдельным категориям работников:

№ п/п Должность	Показатели	Размер доплат от оклада
3.1. Делопроизводитель	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (оформление документации на компенсационные выплаты, оформление личных дел воспитанников, ведение трудовых книжек)	85%
3.2. Младший воспитатель	За расширение зоны обслуживания (за регулярную уборку коридоров, лестничных маршей, внешних пожарных выходов)	35%
3.3. Машинист по стирке и ремонту спецодежды и белья	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (за регулярную уборку прачечной, лестничных маршей, внешних пожарных выходов)	55%
3.4. Дворник	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (за регулярную уборку подвальных помещений, уличных туалетов, общей площадки для сбора мусора)	55%

3.5.Повар	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (транспортировка продукции со склада, разгрузка продукции при приеме);	50%
3.6.Подсобный рабочий	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (транспортировка продукции со склада)	55%
3.7.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	За расширение зоны обслуживания (за использование личного инструмента в ремонтных и сборочных работах).	55%
3.8.Сторож (вахтер)	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (за полив и уход за растениями в выходные и праздничные дни в помещении детского сада и на его территории)	50%
3.9. Уборщик служебных помещений	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (за регулярную уборку подвальных помещений, уличных туалетов, общей площадки для сбора мусора)	55%

4.Иные выплаты стимулирующего характера

№ п/п	Показатели	Размер выплат от оклада
4.1	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию педагогическим работникам: -0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»; -0,20 – при наличии высшей квалификационной категории; -0,15 – при наличии первой квалификационной категории;	0,10(10%) 0,20(20%) 0,15(15%)
4.2	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака: – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома); – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома); – за почетное звание «Почетный учитель Тамани», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или почетного звания, знака начинающегося со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный», при наличии знаков «Отличник народного просвещения»	0,30 (30%) 0,20 (20%) 0,10 (10%)
4.3	Выплаты за выслугу лет: --при выслуге лет от 1 года до 3 лет -при выслуге лет от 3 до 10 лет -при выслуге лет от 10 до 20 лет -при выслуге лет от 20 лет	5% 10% 15% 20 %
4.4	Дополнительных выплаты стимулирования отдельным категориям работников Организации	3000 рублей
4.5	Доплаты педагогическим работникам Организации, реализующей образовательные программы дошкольного образования	3000 рублей

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников Муниципальной бюджетной
дошкольной образовательной
организации центра развития ребенка
детского сада № 18 муниципального
образования Темрюкский район

ПОРЯДОК
зачета педагогическим работникам
Организации в педагогический стаж времени работы в отдельных
организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего
профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и
Российской Федерации

1. Порядок зачета педагогическим работникам Организации в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации устанавливает случаи зачета педагогическим работникам Организации в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам Организации в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

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

-время работы в должности заведующего фильмотеккой и методиста фильмотеки.

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

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях

в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

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

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

-мастерам производственного обучения;

-педагогам дополнительного образования;

-педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

-педагогам-психологам;

-методистам;

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

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

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет заведующий Организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6. Работникам Организации время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

7. В случае уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действующему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
Борисенко Н.Е.

(подпись) Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР

Трус М.Ю.
(подпись) Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



Соглашение

по улучшению условий и охране труда работников Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребёнка детский сад № 18 муниципального образования Темрюкский район на 2024 год

Работодатель МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР в лице заведующего МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР Борисенко Натальи Евгеньевны и работников Организации в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР Трус Майи Юрьевны разработали и утвердили настоящее соглашение по улучшению условий и охране труда:

№	Работы по улучшению условий и охране труда	Кол-во	Стоимость работ, руб	Срок выполнения	Отв. за выполнение	Ожидаемая эффективность			
						Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с вредных и (или) опасных условий труда	
						всего	жен.	всего	жен.
1.	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, другими СИЗ	20	20 000	4 квартал	Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе	20	19	-	-
2.	Проведение обучения заведующего и работников организации по оказанию первой помощи пострадавшим	Запланировано обучение по мере поступления бюджетных средств по актуальной рыночной стоимости		4 квартал	Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе	56	53	-	-

3.	Проведение обучения по охране труда	Запланировано обучение 2 человек по мере поступления бюджетных средств		4 квартал	Заведующий	2	2	-	-
4.	Проведение специальной оценки условий труда	7	7 000	4 квартал	Заведующий	1	1		
5.	Проведение мероприятий по обеспечению электробезопасности, замер сопротивления контуров заземления	56	12 400	4 квартал	Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе	56	53	-	-
6.	Проведение периодического медицинского осмотра	56	452 967,20	В течение года	Заведующий	56	53	-	-
7.	Обеспечение материалами для санитарно-гигиенических мероприятий	56	15 000	В течение года	Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе	56	53	-	-
8.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств	56	20 000	В течение года	Заведующий Заместитель заведующего по хозяйственной работе	56	53	-	-
9.	Организация работы кабинета по охране труда (уголка).	1	По мере поступления бюджетных средств	Постоянно	Заведующий Ответственный по охране труда	56	53		
10.	Разработка, издание инструкций по охране труда, приобретение других	1	По мере поступления бюджетных средств	Постоянно	Заведующий Ответственный по охране труда	56	53		

нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Соглашение мероприятий по улучшению условий и охране труда работников МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР имеет своей целью улучшение и повышение эффективности деятельности в области охраны труда в организации.

Соглашение разработано в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Перечень мероприятий составлен с учетом Приказа Минтруда РФ от 29.10.2021 № 771Н. Согласно ст. 225 ТК РФ, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
Борисенко Н.Е.

(подпись) Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
Трус М.Ю.

(подпись) Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



Перечень

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

Согласно установленных норм и правил (Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 766н, Приложение № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н, Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н, Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н, ст. 212 ТК РФ, ст. 221 ТК РФ).

№	Наименование профессии, специальности	Средства индивидуальной защиты (СИЗ)				Смывающие и (или) обезвреживающие средства		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего типа, норма выдачи на 1 месяц
		Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Основание (название типовой нормы)	Норма выдачи на год	Очищающие средства	Норма выдачи на 1 работника в месяц	
1.	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	п.18 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. N 766 н	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	-
		Средства защиты рук	Перчатки с полимерным покрытием		6 пар			

2.	Повар	<p>Одежда специальная защитная</p> <p>Средства защиты ног</p> <p>Средства защиты головы</p>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)</p> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>Приказ Министерст ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. № 767 н</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 шт.</p>	<p>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела</p>	<p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>	<p>100 мл</p>
3.	Подсобный рабочий	<p>Одежда специальная защитная</p> <p>Средства защиты ног</p> <p>Средства защиты рук</p> <p>Средства защиты головы</p>	<p>Жилет сигнальный повышенной видимости</p> <p>Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)</p> <p>Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>Приказ Министерст ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. № 767 н</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пар.</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p>	<p>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела</p>	<p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>	<p>100 мл</p>

4.	Младший воспитатель	<p>Одежда специальная защитная</p> <p>Средства защиты ног</p> <p>Средства защиты рук</p> <p>Средства защиты головы</p>	<p>Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. № 767 н</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p>	<p>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела</p>	<p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>	<p>100 мл</p>
5.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья	<p>Одежда специальная защитная</p> <p>Средства защиты ног</p> <p>Средства защиты рук</p> <p>Средства защиты головы</p>	<p>Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. № 767 н</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p>	<p>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела</p>	<p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>	<p>100 мл</p>

6.	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	Приказ Министерст ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. № 767 н	1 шт.	Мыло или жидкие моющие сре дства в том числе: для мытья рук для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	100 мл
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)		1 шт.			
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды		1 шт. на 2 года			
		Средства защиты ног	1 пара					
		Средства защиты рук	12 пар					
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)		12 пар			
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений		1 шт.			

7.	Уборщик служебных помещений	<p>Одежда специальная защитная</p> <p>Средства защиты ног</p> <p>Средства защиты рук</p> <p>Средства защиты головы</p>	<p>Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения</p> <p>Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>Приказ Министерст ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. № 767 н</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p>	<p>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела</p>	<p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>	
8.	Сторож (вахтер)	<p>Одежда специальная защитная</p> <p>Средства защиты ног</p> <p>Средства защиты рук</p> <p>Средства защиты головы</p>	<p>Жилет сигнальный повышенной видимости</p> <p>Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды</p> <p>Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>Головной убор для защиты от общих</p>	<p>Приказ Министерст ва труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. № 767 н</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p>	<p>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела</p>	<p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>	

			производственных загрязнений					
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. № 767н	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды		1 шт. на 2 года			
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)		1 пара			
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)		12 пар			
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений		1 шт.			
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года				

Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
Борисенко Н.Е.
(подпись) Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
Трус М.Ю.
подпись Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.

Перечень

должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные и (или) опасные условия труда и должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по другим направлениям деятельности в Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребёнка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район

Перечень

должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за вредные и (или) опасные условия труда

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней	Основание
1.	Повар	7	Специальная оценка условий труда

Перечень

должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по другим направлениям деятельности

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней	Основание
1	Заведующий	7	За ненормированный рабочий день
2	Председатель первичной профсоюзной организации	7	За профсоюзную деятельность

Заведующий
МБДОУ ЦРР ДС № 18 МОТР
Борисенко Н.Е.

(подпись) Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР ДС № 18 МОТР
Трус М.Ю.

(подпись) Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной
организации центра развития ребёнка детского сада № 18 муниципального
образования Темрюкский район
длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребёнка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район длительного отпуска сроком до одного года (далее - Положение) разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребёнка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район (далее – Организация).

2. Педагогические работники Организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Право на длительный отпуск, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, имеют педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа

2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должности иных педагогических работников:

Воспитатель
Инструктор по физической культуре
Музыкальный руководитель
Педагог-психолог
Старший воспитатель
Тьютор
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 2 недели до начала отпуска до начала отпуска. В заявлении и

приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 3 календарных дня. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Организации.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в Организации системой оплаты труда.

Заведующий
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
Борисенко Н.Е.

(подпись) Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
Трус М.Ю.

подпись Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



Положение
об обязательном предоставлении работникам, осуществляющим
деятельность по трудовым договорам (основание статья 136 Трудового кодекса
РФ), «расчетного листка об оплате за календарный месяц» (с отражением в
расчетных листках величины уплаченных страховых взносов
во внебюджетные фонды)

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с федеральными законами:

- Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 243-ФЗ "О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование";

- Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 250-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование";

- Федеральный закон от 03.07.2016 г. № 346-ФЗ "О внесении изменений в статьи 46 и 47.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование";

2. В целях реализации пенсионных прав работников расчетный листок об оплате за календарный месяц выдается с подписью в соответствующем журнале сотруднику Организации со дня выдачи заработной платы за отработанный период.

3. Форма расчетного листка утверждается приказом работодателя в начале календарного года с отражением величины уплаченных страховых взносов во внебюджетные фонды.

Заведующий
МБДОУ ЦРР ДС № 18 МОТР
Борисенко Н.Е.

(подпись) Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР ДС № 18 МОТР
Трус М.Ю.

(подпись) Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



Перечень

должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель.
Учитель-дефектолог, учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).

Заведующий
МБДОУ ЦРР ДС № 18 МОТР
Борисенко Н.Е.

(подпись) Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР ДС № 18 МОТР
Трус М.Ю.

(подпись) Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи работникам
Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра
развития ребёнка детского сада № 18 муниципального образования
Темрюкский район

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребёнка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район (далее - Положение) определяет единый порядок оказания материальной помощи работникам Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребёнка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район (далее – Организация).

1.2. Оказание материальной помощи работникам Организации не должно носить регулярный характер.

1.3. Оказание материальной помощи работникам Организации осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда работников Организации.

2. Порядок и размеры выдачи материальной помощи

2.1. Установлен порядок и размеры выдачи материальной помощи работникам Организации в целях социальной поддержки:

- в связи с непредвиденными обстоятельствами: при стихийных бедствиях и несчастных случаях (пожар, кража, наводнение и т.д.); по случаю смерти близких родственников; при наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения - до 30% от оклада, из фонда экономии заработной платы, в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложением № 2 к коллективному договору);

-пенсионерам, выходящим на пенсию - до 50% от оклада, из фонда экономии заработной платы, в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложением № 2 к коллективному договору).

2.2. Установление материальной помощи осуществляется по решению соответствующей комиссии Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, на основании письменного личного заявления работника заведующему Организации, в котором указывается причина, по которой он обращается за оказанием материальной помощи.

2.3. В зависимости от причины обращения за материальной помощью работник представляет следующие документы:

2.3.1. В случае стихийного бедствия или несчастного случая (пожар, кража, наводнение и т.д.) - справки, выданные органами местного самоуправления, при необходимости - акт обследования комиссией (созданной заведующим, на основании приказа)

2.3.2. В случае смерти близких родственников работника (мать, отец, дети, супруг(а) - копия свидетельства о смерти и (если необходимо) документ, подтверждающий родство (копия свидетельств о браке или рождении).


2.3.3. При наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения – справка из медицинского учреждения или копия больничного листа.

3.Срок действия Положения

3.1. Данное положение действует до принятия нового.


Заведующий
МБДОУ ЦРР ДС № 18 МОТР
Борисенко Н.Е.

(подпись) Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ ЦРР ДС № 18 МОТР
Трус М.Ю.

подпись) Ф.И.О.)
«03» сентября 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о нормах профессиональной этики педагогических работников Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребёнка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район

1. Общие положения

1.1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации центра развития ребёнка детского сада № 18 муниципального образования Темрюкский район (далее – Положение, Организация) разработано в соответствии с Письмом Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20.08.2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников», на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию".

Срок данного Положения неограничен. Положение действует до принятия нового.

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников Организации, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам Организации, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников организации на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников Организации.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников организации

2.1. Педагогические работники Организации, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся (воспитанников) и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся (воспитанникам), их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися (воспитанниками);

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы Организации;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника Организации и (или) Организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников Организации на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников Организации

3.1. Образовательная Организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников Организации, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников Организации.

3.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников Организации, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в Организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных

трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

3.3. Педагогический работник Организации, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию Организации по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.4. В целях реализации права педагогических работников Организации на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников Организации в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.5. В случае несогласия педагогического работника Организации с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника Организации по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.



ПРОШУРОВАННО

ПРОНУМЕРОВАНО

НА ЛИСТАХ

Заведуючий МБДОО ЦРР ДС № 18 МОТР
Н.Е. Борисякко

