

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 55»

662156, Красноярский край, г. Ачинск, ул. Кирова 10Б, тел. 8 (39151) 6-18-36

на 2024- 2027 год (ы)

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

МБДОУ «Д/с № 55»

Протокол № 2

от « 01 » ноября 2024г.

От Работодателя:

Заведующий муниципальным
бюджетным дошкольным
образовательным учреждением
«Детский сад № 55»



С.В. Даньшина
(подпись, Ф.И.О.)

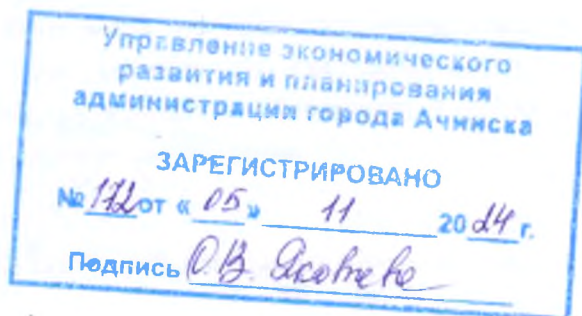
« 01 » ноября 20 24 г.

От Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
«Д/с № 55»

Корф С.Н.Казанкова
(подпись, Ф.И.О.)

« 01 » ноября 20 24 г.



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 муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 55» (далее – образовательная организация), 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, компенсаций и льгот и преимуществ для работников.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — Профсоюз) в лице председателя первичной профсоюзной организации;
- работодатель — заведующий образовательной организацией (далее - Работодатель).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. При этом профсоюз отстаивает и защищает нарушенные права всех работников независимо от членства в профсоюзе¹.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) согласно ст. 41. Стороны имеют право пролонгировать срок действия коллективного договора сроком не более 3 лет.

В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения работников образовательной организаций.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

¹ Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" ст. 11.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3-х дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.9. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе образовательной организации.

1.10. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюза:

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 3);
- положение об оплате труда работников (приложение № 2);
- соглашение по охране труда (приложение № 4).

1.13. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через профсоюз:

- учет мнения профсоюза (согласование);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития образовательной организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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

1.15. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.16. Настоящий коллективный договор составлен в трёх экземплярах: по одному экземпляру – образовательной организации, первичной профсоюзной организации образовательной организации и управлению экономического развития и планирования администрации города Ачинска.

1.17. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель при обработке персональных данных работников образовательной организации обязан соблюдать следующие общие требования:

1.17.1. обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

1.17.2. при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, ТК РФ и иными федеральными законами;

1.17.3. все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

1.17.4. работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами;

1.17.5. работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

1.17.6. при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

1.17.7. защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

1.17.8. работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

1.17.9. работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

1.18. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте образовательной организации.

1.19. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.20. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.22. Первичная профсоюзная организация содействует предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в коллективный договор.

1.23. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.24. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свои действия, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

2. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения.

При введении в образовательной организации электронного документооборота в сфере трудовых отношений в соответствии с положениями статьи 22.1 – 22.3 ТК РФ работодатель принимает по согласованию с первичной профсоюзной организацией (с учетом мнения первичной профсоюзной организацией) локальный нормативный акт о введении электронного документооборота с внесением сторонами соответствующих изменений в настоящий коллективный договор.

Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статьи 22.1 - 22.3 ТК РФ.

2.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, Устава и иных локальных актов организации.

2.3. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников образовательной организации в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, 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.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

Работники образовательной организации помимо основной работы, определенной трудовым договором, вправе в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять иную работу при наличии вакансии, которая не считается совместительством. В дополнительном соглашении к трудовому договору указываются срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, её содержание и объем, а также размер оплаты.

2.4. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

2.4.1. не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с

учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей;

2.4.2. своевременно и в полном объеме перечислять за работников организации пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в единый Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (№236-ФЗ от 14.07.2022);

2.4.3. при заключении трудового договора требовать от лица, поступающего на работу, только документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям требовать только при заключении трудового договора;

2.4.4. определять должностные обязанности работников организации в должностной инструкции, которая утверждается по согласованию с первичной профсоюзной организацией (с учетом мнения первичной профсоюзной организацией) и является приложением к трудовому договору;

2.4.5. до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, территориальным Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

2.4.6. вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

2.4.7. обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ;

2.4.8. по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

2.4.9. руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.8. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.9. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, его должностные обязанности, условия оплаты труда, меры социальной поддержки, показатели и критерии оценки результативности его деятельности в зависимости от результатов труда, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда);
- виды и размеры выплат стимулирующего характера, условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев;
- продолжительность рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, основания ее изменения, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601).

2.10. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.11. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности,

против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (ст. 351.1 ТК РФ).

2.12. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из выполнения образовательной программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профсоюзом.

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников педагогическую работу предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, педагогическая работа которых установлена в объеме менее ставки заработной платы.

2.13. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (внутреннее совместительство), а также педагогическим работникам других образовательных организаций (внешнее совместительство), предоставляется в размере половины рабочего времени предусмотренной по данной педагогической должности, только в том случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы и имеют педагогическую нагрузку не менее одной ставки.

2.14. Педагогическая работа, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

2.15. Уменьшение или увеличение объема педагогической работы в течение учебного года по сравнению с объемом педагогической работой, оговоренной в трудовом договоре, возможны в соответствии с пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения № 2 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

— восстановления на работе педагогических работников, ранее выполнявшего эту педагогическую работу;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.16. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (статья 74 ТК РФ).

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

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.17. Изменения условий трудового договора путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, являются неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.18. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.20. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (статья 264.1 ТК РФ).

Исключение составляет увольнение по следующим основаниям:

- ликвидации либо прекращения деятельности организации (п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- прогула, появления на работе в состоянии опьянения, разглашения охраняемой законом тайны, совершения по месту работы хищения чужого имущества, установленного комиссией по охране труда нарушения требований охраны труда (п. 6 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей (п. 7.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст.81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п.10 ч. 1 ст.81 ТК РФ);

— представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

2.21. Работники образовательной организации, включая руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и другие работники помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.22. Условия выполнения и объём педагогической работы заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений определяет руководитель организации с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём педагогической работы указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

2.23. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03. 1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключённого между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации.

2.24. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

2.25. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7 ТК РФ. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

2.26. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

2.27. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

2.28. Период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.29. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

2.30. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

2.31. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

2.32. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст. 38 Федерального закона от 28.03. 1998 п. 3 ст. 72.2 ТК РФ, N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п.13.1ч.1ст.81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.33. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по п.7 ст.38 мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия

вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.34. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (ст.66.1 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. По согласованию с выборным органом 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, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года сохраняя 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.

3.3. 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 (ст.187 ТК РФ).

3.4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от

направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.5. Указанные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему 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 п.7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.7. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (статья 249 ТК РФ).

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

3.10. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Приложением №1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

3.10.1. после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет ² - не менее чем на один год;

3.10.2. до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение №7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального

закона от 3 октября 2018 г. № 350) - не менее чем за один год;

3.10.3. по окончании длительной болезни - не более чем на 6 месяцев;

3.10.4. в случае истечения срока действия квалификационной категории после своевременной подачи заявления в соответствующую аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

3.10.5. при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно - эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не более чем на 6 месяцев;

3.10.6. в случае истечения срока действия квалификационной категории в период приостановления трудовых договоров в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7, статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, на срок не менее чем на 6 месяцев в случае возобновления трудовых отношений.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, социально - экономическое обоснование.

4.2. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией (179 ТК РФ). При равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- лицам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, направленным работодателем на курсы повышения квалификации без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- супругам военнослужащих - граждан в государственных организациях, воинских частях, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы;
- работникам, пострадавшим от радиационных катастроф;
- неосвобожденному председателю первичной и территориальной профсоюзной организации;
- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- двум и более работникам из одной семьи.

4.5. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со статьей 261 ТК РФ:

1) с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам — до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу

(как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

2) с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

4.6. Не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

4.7. Работнику, который попал под сокращение численности или штата, может быть назначена по предложению государственного учреждения службы занятости и при его согласии пенсия досрочно - на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста (часть 1, 2 статьи 51 Закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ).

Для назначения такой пенсии должны одновременно соблюдаться следующие условия (часть 1 статьи 51 Закона № 565-ФЗ; статья 8, часть 3 статьи 35 Закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ):

1) отсутствует возможность для трудоустройства безработного гражданина, не достигшего возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;

2) безработный гражданин имеет страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно либо имеет указанный страховой стаж и необходимый стаж работы на соответствующих видах работ, дающие право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»;

3) безработный гражданин имеет величину индивидуального пенсионного коэффициента в размере, необходимом для назначения страховой пенсии по старости, в том числе назначаемую досрочно, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»;

4) безработный гражданин уволен в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации.

4.8. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о

комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования от 19.11.2019 № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

4.9. Работодатель не допускает необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 3), трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для руководителя, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы²:

- ✓ 36 часов - воспитателю группы общеразвивающей направленности, старшему воспитателю, педагогу-психологу, педагогу-организатору;
- ✓ 30 часов – инструктору по физической культуре;
- ✓ 25 часов – воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (п. 2.5 Приложения № 1 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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»).
- ✓ 24 часа в неделю - музыкальному руководителю;
- ✓ 20 часов в неделю – учителю-логопеду, учителю-дефектологу.

К части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) на условиях совмещения профессий (должностей) ст. (60.2 ТК РФ) или на условиях совместительства (ст.284 ТК РФ).

² Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, которая регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе индивидуальными планами педагогической работы работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (пункты 2.3. Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536).

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- для инвалидов I и II групп устанавливается, сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

5.6. При составлении графиков работы для всех работников учитываются перерывы для питания и отдыха составляющие не менее 30 минут и не более 2-х часов. В случае, если установленная правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором для работника продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов, то указанный перерыв может ему не предоставляться.

5.7. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении³.

5.8. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в

³ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 11 мая 2016 г. N 536 г. Москва "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

5.9. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором предусматривается для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.10. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой.

5.11. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.12. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.14. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам образовательной организации и выплачиваются в соответствии со ст. 153 ТК РФ, получающим должностной оклад:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) с учётом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) с учётом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае если работнику, работающему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию предоставлен другой день отдыха, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере дневной или часовой ставки должностного оклада с учётом всех видов выплат, установленных работнику.

5.15. Работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия обстоятельств (случаев), указанных в статье 312.9 ТК РФ. Работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с вышеуказанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

5.16. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (статья 152 ТК РФ)

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии со вторым абзацем пункта.

5.17. Летний период, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего педагогической нагрузки до начала лета. График работы на лето утверждается приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

Для педагогических работников в летнее время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск с сохранением среднего заработка, продолжительностью не менее 42 календарных дня. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной отпуск с сохранением среднего заработка места работы (должности) продолжительностью не менее 28 календарных дней.

5.19. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", в части

должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

5.20. При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункта 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения РФ от 31 июля 2020 № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

5.21. Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется всем работникам, согласно Федеральному закону от 19.02.1993 п.4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» – продолжительностью 8 календарных дней.

Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам сохранением среднего заработка:

- с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);
- инвалидам не менее 30 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.22. При введении ненормированного рабочего дня, а также при возникновении условий, объема работы, степени напряженности труда утверждается Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

5.23. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам (включая руководителя образовательной организации, его заместителей), с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам образовательной организации с ненормированным рабочим днем устанавливаются Постановлением Правительства Красноярского края от 17.03.2009 № 121-п «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам краевых государственных учреждений и работникам государственных органов края по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, финансируемых за счет средств краевого бюджета, с ненормированным рабочим днем».

Работнику не может быть установлен дополнительный отпуск, если его должность не включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, может присоединяться к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, а также к другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

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

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

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

5.27. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Порядок и условия разделения ежегодного отпуска на части, отъезда из отпуска, продления или перенесения отпуска и замены его денежной компенсацией, а также предоставление отпуска без сохранения заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего распорядка.

5.28. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в случае возникновения права на дополнительный отпуск у работника, совмещающего работу с обучением, в период нахождения в ежегодном отпуске и, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам, работнику предоставляется право выбора новой даты начала отпуска.

5.30. При введении суммированного учета рабочего времени для работников, занимающих должность сторож (старший) учетный период определяется 12 месяцев. Графики сменности работы сторожей (старших) утверждается Руководителем по согласованию с профсоюзом. Руководитель обязан обеспечить отработку Работником нормы часов за учетный период.

5.31. Учетный период включает в себя рабочее время, в том числе часы работы в выходные и праздничные дни. Продолжительность рабочей недели для работников с суммированным учетом рабочего времени реализуется графиком за учетный период. Установить, что в норму часов учетного периода не включается время, в течение которого работник освобождался от исполнения служебных обязанностей (временная нетрудоспособность и т.п.).

5.32. Максимальная продолжительность рабочей смены – 24 часа. Продолжительность рабочего времени на учетный период не должна быть ниже или превышать нормального числа рабочих часов. Возникшую недоработку или переработку балансировать (взаимно погашать) таким образом, чтобы сумма часов работы по графику в учетном периоде равнялась норме часов этого периода.

5.33. Установить в различные дни недели еженедельные дни отдыха согласно графику сменности, при этом число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. В среднем за учетный период должна быть соблюдена норма из расчета 42 часа еженедельного непрерывного отдыха (ст. 110 ТК РФ).

5.34. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

5.35. Работодатель обязуется предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117, 147, ТК РФ:

- дополнительный оплачиваемый отпуск работникам не менее 7 календарных дней – (класс вредности, установленный по результатам специальной оценки условий труда 3.2, 3.3., 3.4, 4);
- сокращенное рабочее время, максимум 36 часов в неделю (класс вредности, установленный по результатам специальной оценки условий труда 3.3., 3.4, 4); максимальная продолжительность ежедневной работы не может превышать: при 36 часовой рабочей неделе – до 12 часов, при 30-часовой рабочей неделе и не менее – до 8 часов.

Конкретные гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.36. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 № 169).

Следует учитывать, что при расчете компенсации округление количества календарных дней неиспользованного отпуска законодательством не предусмотрено. Поэтому, если в организации принято решение об округлении, например, до целых дней, такое округление нужно делать не по правилам арифметики, а в пользу работника (Письмо Минтруда России от 02.11.2018 N 14-2/ООГ-8717, Письмо Минздравсоцразвития России от 07.12.2005 N 4334-17).

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Работникам денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска (36 кд., 50 кд, 64 кд.).

5.37. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в случаях указанных ст. 128 ТК РФ и дополнительно в случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работники, допущенные к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, – продолжительность до 15 календарных дней, в средние – 10 календарных дней;
- женщины, осуществляющие уход за ребенком до трех лет, имеют право на отпуск без сохранения заработной платы;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов близких родственников на военную службу в армию - 2 календарных дня;
- в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (в т.ч. детей работника) – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников (дети, родители, супруги) – до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы – до 14 календарных дней;
- родителям (законным представителям) ребенка для сопровождения 1 сентября детей при поступлении в 1 класс – один календарный день.

5.38. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.39. Работодатель обеспечивает дополнительные гарантии одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида.

По письменному заявлению одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок

предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней установлен статьей 262 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

Для получения дополнительных выходных для ухода за детьми-инвалидами, работнику необходимо подать заявления по форме в соответствии с Приказом Минтруда России от 19.06.2023 № 516н «Об утверждении формы заявления о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами».

По желанию родителя (опекуна, попечителя, приемного родителя), воспитывающего ребенка-инвалида предоставляя ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время (статья 262.1 ТК РФ).

5.40. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, отпуск предоставляется авансом.

5.41. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.42. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка:

- всем работникам с 18 до 39 лет включительно – один рабочий день один раз в три года;
- работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год;
- предоставления двух оплачиваемых дней отдыха работникам для прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) с учетом финансово-экономического положения работодателя;
- освобождения педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;
- реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату.

5.43. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.44. Работники обязаны предоставлять работодателю справки из медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.45. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Приложением № 5 к коллективному договору и на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются локальным нормативным актом работодателя.

5.46. Общим выходным днем в образовательной организации является суббота и воскресенье, а также нерабочие праздничные дни, установленные законодательством Российской Федерации.

5.47. Время перерыва для отдыха и питания, график работы всех работников, график сменности, график работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Конкретная норма часов работы оговаривается в трудовом договоре. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов, что предусматривается трудовым договором.

5.48. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.49. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре, при наличии средств ФОТ.

5.50. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала.

5.51. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам за работником закрепляется преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ачинска, утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, а также положением об оплате труда работников организации, которое является Приложением № 2 к коллективному договору и локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. В положении об оплате труда предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

6.2.1. обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности труда, количества и качества затраченного труда;

6.2.2. 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;

6.2.3. исключения случаев установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

6.2.4. существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

6.2.5. 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;

6.2.6. создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании муниципальной организации;

6.2.7. применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

6.2.8. продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, определенных Приказом № 1601;

6.2.9. положений, предусмотренных Приказом № 536, в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми

отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

6.2.11. определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров выплат по итогам работы, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации;

6.2.12. формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

6.2.13. формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников нормой рабочего времени является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

6.2.14. единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений, утвержденных ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6.2.15. формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущие к дополнительной интенсификации труда.

6.3. Заработная плата работников включает в себя:

- ✓ оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме, путем зачисления на банковский счет работника.

6.5. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 18 числа текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца) с учетом фактически отработанного времени (фактически выполненной работы), 3 числа следующего месяца (заработная плата за вторую половину месяца).

6.6. Для вновь принятых Работников, а также при выходе Работника из отпуска или временной нетрудоспособности на работу, обусловленную трудовым договором до 18 числа, т.е. день выплаты заработной платы за первую половину месяца, оплата труда

производится пропорционально отработанному времени. Аналогичным путем производится расчет оплаты труда пропорционально отработанному времени, если вновь принятый Работник, или Работник, вышедший из отпуска, временной нетрудоспособности приступил к работе, обусловленной трудовым договором, до 3 числа (зарботная плата за вторую половину месяца).

6.7. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы Работодатель извещает Работника в письменной форме (расчетным листком) с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение руководителем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.8. Зарботная плата Работнику выплачивается путем перечисления средств на банковскую карту. Открытие и обслуживание счетов для выплаты заработной платы в рамках заключенного Работодателем договора с банком на выпуск и обслуживание банковских карт, открытых на имя Работников, осуществляется Работодателем. В случае смены Работником кредитной организации расходы по выпуску и перевыпуску банковских карт, а также по обслуживанию счетов Работник оплачивает за свой счет.

6.9. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза. Накануне, не менее чем за один календарный день до выплаты заработной платы работнику вручается расчетный листок.

6.10. При исчислении гарантированной части заработной платы в образовательной организации применяется тарификационный список, в целях:

- а) обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;
- б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Тарификационный список утверждается приказом руководителя организации с детализацией гарантированной части заработной платы (оклада, ставки заработной платы, видов и размеров персональных и компенсационных выплат) на начало учебного года.

6.11. Руководитель организации формирует и утверждает единое штатное расписание образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, формирует структуру, штатную численность, перечень наименований должностей, профессий с указанием квалификаций и окладов, а также всех постоянных (гарантированных) надбавок и доплат для каждой должности. При составлении штатного расписания педагогические должности и должности руководителей образовательной организации включаются в

соответствии с номенклатурой должностей согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

6.12. В трудовой договор с работником включаются наименование должности (профессии), на которую трудоустраивается работник (статьи 15, 57 ТК РФ) только на основании штатного расписания. В штатное расписание включаются все должности вне зависимости от того, заняты данные должности или являются вакантными.

6.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника образовательной организации зависит от опыта работы, образования, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении опыта педагогической работы, опыта работы по специальности – со дня достижения соответствующего опыта работы, если документы находятся в организации, или со дня представления документа об опыте работы, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Главное (краевой) аттестационной комиссии;
- при присвоении почетных званий, начинающихся со слов «Народный...», «Заслуженный...» - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или 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 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.

6.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.15. Работодатель обязуется предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ - оплату труда не менее 4%, входящую в гарантированную часть заработной платы (класс вредности, установленный по результатам специальной оценки условий труда 3.1, 3.2, 3.3., 3.4, 4).

6.16. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ), работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьям 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации (см. п.5.11 настоящего Коллективного договора).

6.17. Работникам организации на основании приказа руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Виды, условия и размер выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда. В целях обеспечения объективной оценки результатов труда работников и общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательной организации создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации (далее - Комиссия). В состав Комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации.

Порядок работы комиссии и порядок установления выплат стимулирующего характера устанавливается Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплат труда. Положение является отдельным локальным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.18. На основании ст. 183 ТК РФ Работодатель обязан выплачивать пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

6.19. Расчет и оплата листка временной нетрудоспособности осуществляется в соответствии с законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай нетрудоспособности и в связи с материнством». На основании ст. 15 ФЗ № 255, Страхователь назначает пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком в течение 10 календарных дней. Выплата пособий осуществляется Страховщиком (Работодателем) в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

6.20. Расчет, компенсационные выплаты при расторжении трудового договора (увольнении) производятся в день увольнения.

6.21. Гарантированная часть заработной платы в соответствии с системой оплаты труда будет изменяться:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании, со дня предоставления соответствующих документов;
- при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.22. Наполняемость групп, устанавливаемая санитарными нормами, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которой оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.23. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты рассчитанного за час работ, за день работы устанавливается на основании приказа руководителя управления образования администрации г.Ачинска. В дополнительном соглашении к трудовому договору, составленному в письменной форме, указывается содержание и объем дополнительной работы, а также вознаграждение за труд (ст. 151 ТК РФ).

6.24. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

6.25. Работодатель обязуется:

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ);
- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не менее двух третей от среднемесячной заработной платы (ст. 157, 414 ТК РФ).

6.26. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

6.27. 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.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.28. Сохранить за работниками заработную плату в размере две третьих за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя (статья 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.29. Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

6.30. 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.

6.31. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6.32. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель-старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.33. В случае несвоевременной выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан компенсировать несвоевременно выплаченную заработную плату в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.34. Специалистам, впервые окончившим одну из организаций - высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения и сохраняется при поступлении педагогического работника в другое краевое государственное или муниципальное образовательное учреждение (образовательную организацию).

Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

6.35. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности) организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, оплата производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.36. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам организации в следующих размерах:

- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) в размере 550 рублей, подтвержденных соответствующими документами;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 250 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;
- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными

документами, но не свыше установленной стоимости проезда перевозчиком на дату командировки. Для подтверждения стоимости проезда, Работником предоставляется справка, об установлении стоимости проезда месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работникам образовательной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании приказа руководителя образовательной организации осуществляться единовременная материальная помощь не более трех тысяч рублей по каждому основанию⁴:

- в связи с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.2. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы в Единый социальный фонд РФ в размере, определенном законодательством.

7.3. В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

7.4. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.5. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

7.6. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.7. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по

⁴ Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»

желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

8. Охрана труда и здоровье

8.1. Работодатель обязуется соблюдать основные принципы отраслевой политики в области охраны труда, признание и обеспечение приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности образовательной организаций, а также выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

8.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов до 20% (приказ Минтруда России № 467н от 14.07.2021) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на: проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, 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 (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

8.3. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.4. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.5. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, в целях сохранности жизни и здоровья детей, применения безопасных методов и приемов при выполнении работ, а также оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать ежегодную проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года (сентябрь).

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

8.7. В соответствии с приказом Минтруда № 767н от 29.10.2021 «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами" приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 5), а также обеспечивать их бесплатными дерматологическими средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (Приложение № 6).

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.10. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах каждые 5 лет в соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ от 28.12.2013г. "О специальной оценке условий труда".

8.11. Устанавливать компенсационные выплаты от должностного оклада с учетом нагрузки сотрудникам Организации, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с результатами аттестации рабочих мест или результатами проведения специальной оценки условий труда (Приложение № 7).

8.12. Сохранять место работы (должность) и 2/3 средней заработной платы ст.137.ТК РФ за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.13. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 27.06.2017 №602 «Об утверждении Порядка расследования и учета несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность».

8.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере 2/3 среднего заработка (ст. 157.ТК РФ).

8.16. Работодатель обязуется разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюза (ст. 212 ТК РФ). Обеспечивать их актуализацию не реже чем каждые пять лет.

8.17. Работодатель в рамках соблюдения охраны труда обеспечивает и организует:

- соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требованиям охраны труда;
- санитарно-бытовое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда;
- условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

8.18. Профсоюз в рамках соблюдения охраны труда обеспечивает и организует:

- избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных

комиссий по охране труда в образовательных организациях, организует обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;

- осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов;
- оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде;
- организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями по охране труда;
- обеспечивает участие технических, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в расследовании несчастных случаев, произошедших в организации;
- принимает участие в лице своих представителей, включая внештатных технических инспекторов труда Профсоюза в работе комиссии по готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность к началу учебного года;
- взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

8.19. Работодатель обязуется создать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза (ст. 218 ТК РФ).

8.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.21. Обеспечивать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований. Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, предусмотренных частью 4 ст. 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а так же работ, при выполнении которых

проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры
Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 №29н.

8.22. Стороны совместно обязуются организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников.

8.23. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.23.1. Руководитель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства:

8.23.2. организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

8.23.3. обеспечивает нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

8.23.4. разрабатывает инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара, и доводит до сведения работников;

8.23.5. организует и проводит учебно-тренировочные занятия по отработке навыков эвакуации воспитанников и работников не реже двух раз в год, с привлечением родительской общественности;

8.23.6. организует и проводит в образовательной организации изучение Правил противопожарного режима в Российской Федерации;

8.23.7. разрабатывает инструкцию о мерах пожарной безопасности в здании и помещениях образовательной организации;

8.23.8. обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы по мерам пожарной безопасности в образовательной организации;

8.23.9. осуществляет систематические осмотры территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов на территории учреждения).

8.24. Профсоюз:

8.24.1. организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

8.24.2. принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, воспитанников к действиям при возникновении пожара;

8.24.3. организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах.

8.25. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;
- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

8.26. Работодатель обеспечивает внедрение системы управления охраной труда (далее СУОТ) - обеспечение безопасных и нормальных условий труда для работников во время трудового процесса; условий, при которых обеспечивается не только своевременное устранение каких-либо нарушений норм по охране труда, но и предупреждение возможности их возникновения.

8.27. СОУТ - представляет собой совокупность организационных форм и методов действий работодателя, профессиональных союзов и иных представительных органов по реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда, осуществлению правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно - гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий, направленных на обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности работника в процессе трудовой деятельности.

8.28. Работодатель обеспечивает разработку и утверждение Положения о системе управления охраной труда, которое устанавливает политику в области охраны труда, права, ответственность, функции работников образовательной организации по охране труда. Для функционирования системы управления охраной труда работодателем проводятся системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

8.29. Профессиональные риски в зависимости от источника их возникновения подразделяются на риски травмирования работника и риски получения им профессионального заболевания. Выявление опасностей осуществляется путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками.

8.30. Опасности подлежат обнаружению, распознаванию и описанию в ходе проводимого работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах, при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

8.31. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Под микроповреждениями (микротравмами) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового Кодекса, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности (далее - микроповреждения (микротравмы) работников).

8.32. Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является

обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю).

9. Гарантии профсоюзной деятельности

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

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

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

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

9.3.2. соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

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

9.3.4. 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;

9.3.5. 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;

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

9.3.7. производить оплату труда руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором и положением об оплате труда организации стимулирующих выплатах (2 балла) «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива» (статья 377 ТК РФ);

9.3.8. включать членов профсоюза в состав комиссий образовательной организации по распределению стимулирующих выплат, специальной оценки условий труда, охране труда, и других.

9.4. Работодатель с учетом мнения профсоюза рассматривает следующие вопросы:

9.4.1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);

9.4.2. привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ); – запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ГК РФ);

9.4.3. очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

9.4.4. установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);

9.4.5. применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);

9.4.6. массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);

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

9.4.8. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

9.4.9. создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);

9.4.10. составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

9.4.11. утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

9.4.12. размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

9.4.13. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

9.4.14. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

9.4.15. установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.5. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

— учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

— согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации.

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

9.7. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.8. 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).

9.9. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции. Данный эффективный социальный опыт вправе представлять в аттестационных документах на первую и высшую квалификационные категории.

9.10. Работодатель на безвозмездной основе предоставляет страницу на информационном сайте в сети Internet образовательной организации для размещения информации о деятельности профсоюза.

9.11. Работодатель включает профсоюз в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

10. Обязательства профсоюза

Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.7. Направлять учредителю (собственнику) образовательной организации заявление о нарушении руководителем образовательной организации, законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.9. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников образовательной организации, а также обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий образовательной организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

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

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения, указанные в тексте.

- Приложение № 1. Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности.
- Приложение № 2. Положение об оплате труда работников МБДОУ «Д/с № 55».
- Приложение № 3. Правила внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ «Д/с № 55».
- Приложение № 4. Соглашение по охране труда работников в МБДОУ «Д/с № 55».
- Приложение № 5. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

- Приложение № 6. Перечень профессий работников МБДОУ «Д/с № 55» для бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.
- Приложение № 7. Перечень профессий работников МБДОУ «Д/с № 55» занятых на работах с вредными условиями труда и имеющими право на компенсационные выплаты.

От Работодателя:

Заведующий муниципальным
бюджетным дошкольным
образовательным учреждением
«Детский сад № 55»



С.В. Даньшина
(подпись, Ф.И.О.)

(подпись, Ф.И.О.)

М.П. 55"

« 01 » ноября 20 24 г.

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Д/с № 55»

С.Н. Казанкова
С.Н. Казанкова

« 01 » ноября 20 24 г.

**Перечень должностей,
по которым производится оплата труда в течение срока действия
установленной квалификационной категории при выполнении педагогической
работы в другой должности**

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физвоспитания	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);

	инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог-организатор (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы	Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования

Приложение № 2
к Коллективному договору
МБДОУ «Д/с № 55» на 2024-2027 гг.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «Д/с № 55»

С.В. Даньшина

« 01 » ноября 2024г.

Приказ № 46-02

от « 01 » ноября 2024г.



ПРИНЯТО

Общим собранием работников

МБДОУ «Д/с № 55»

протокол № 2

от 01 ноября 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 55»

г. Ачинск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 55» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- ✓ Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ);
- ✓ Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;
- ✓ Постановлением администрации города Ачинска от № 472-п от 30.10.2014 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений»;
- ✓ Постановлением администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 222- п «Об утверждении окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы»;
- ✓ Постановлением администрации города Ачинска от 01.07.2011 № 221-п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений»

и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 55» (МБДОУ «Д/с № 55») (далее – образовательная организация).

1.2. Заработная плата устанавливается работнику на основании настоящего Положения, трудового договора (доп. соглашения к нему) при наличии коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников образовательной организации, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.5. Для работников образовательной организации, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, обсуждаются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.7. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени устанавливается приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего

времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

1.8. Наименования должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, профстандартом педагога утвержденным правительством РФ.

1.9. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.10. Оплата труда осуществляется с обязательным соблюдением требований, установленных ст. 74 ТК РФ, а также обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы.

1.11. Настоящее Положение предусматривает исключения случаев установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

1.12. Изменения и дополнения в Положение утверждаются заведующим.

1.13. Срок Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

1.14. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору образовательной организации.

2. Оклады (должностные оклады), ставка заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актов, принятых с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.3. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

2.4. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия)

применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100$$

где:

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$ - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности

K — повышающий коэффициент

2.6. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%

2.7. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 2.6., применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.8. Дифференциация в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, осуществляется путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Настоящее Положение предусматривает размеры выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год).

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 147

ТК РФ, а также установленный по результатам специальной оценки условий труда¹ (приложение 3).

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

- дополнительный оплачиваемый отпуск работникам не менее 7 календарных дней – (класс вредности, установленный по результатам специальной оценки условий труда 3.2, 3.3., 3.4, 4);

- сокращенное рабочее время, максимум 36 часов в неделю (класс вредности, установленный по результатам специальной оценки условий труда 3.3., 3.4, 4); максимальная продолжительность ежедневной работы не может превышать: при 36 часовой рабочей неделе – до 12 часов, при 30-часовой рабочей неделе и не менее – до 8 часов;

- оплату труда не менее 4%, входящую в гарантированную часть заработной платы (класс вредности, установленный по результатам специальной оценки условий труда 3.1, 3.2, 3.3., 3.4, 4).

3.2.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, на основании статьи 148 ТК РФ;

3.2.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

3.2.4. выплаты за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

3.2.5. работа в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ):

в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае, если работнику, работающему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию предоставлен другой день отдыха, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом всех видов выплат, установленных работнику.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам образовательной организации на основании статьи 149 ТК РФ.

3.3. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются на основании приложения № 2 к настоящему Положению.

¹ Федеральный закон от 23.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

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

4. Персональные выплаты

4.1. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты на местном уровне.

4.2. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 4 настоящего Положения.

4.3. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника образовательной организации на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам образовательной организации, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного в Красноярском крае, в размере, определенном как разница между размером минимального размера оплаты труда, и величиной заработной платы конкретного работника образовательной организации за соответствующий период времени.

4.4. Работникам образовательной организации, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником организации времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному времени, и величиной заработной платы конкретного работника образовательной организации за соответствующий период времени.

4.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от опыта работы, образования, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении опыта педагогической работы, опыта работы по специальности - со дня достижения соответствующего опыта работы, если документы находятся в организации, или со дня представления документа об опыте работы, дающем право на повышение размера оклада заработной платы;

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

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения Главной (краевой) аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения, награждения;

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

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

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Настоящее Положение предусматривает определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров выплат по итогам работы, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательной организации. Правовое регулирование выплат стимулирующего характера осуществляется на основе локального акта, принятого с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.2. В целях осуществления стимулирования качественного труда работников образовательной организации учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.3. Стимулирование работников осуществляется ежемесячно (педагогический персонал), по итогам работы за квартал, год (учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал). Для всех категорий работников указанные выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

5.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации, и утверждаются приказом заведующего.

Комиссия образовательной организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления образовательной организации.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации, и ее состав утверждаются приказом заведующего образовательной организации. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель первичной профсоюзной организации работников учреждения.

5.6. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить к нему дисциплинарные взыскания в порядке, предусмотренные ст.192 ТК РФ:

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

Кроме того, стимулирующие выплаты не производятся, если работник допустил:

- прогул;
- нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- конфликтную ситуацию с родителями, детьми, сотрудниками;
- нарушение или невыполнение правил пожарной безопасности;
- нарушение или невыполнение правил охраны труда;
- нарушение или невыполнение санитарных норм и правил;
- нарушение или невыполнение должностной инструкции.

5.7. Все случаи нарушения или невыполнения оформляются протоколом комиссии и приказом руководителя, при наличии объяснительной от работника.

В отдельных случаях, с учетом результатов последующей работы, по решению комиссии стимулирующие выплаты по итогам работы работникам могут быть установлены в сокращенном по сравнению с имеющимся уровнем стимулирования.

5.8. Работникам образовательной организации, по решению комиссии по установлению, распределению и расчету выплат в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организации на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы за год.

Критерии оценки результативности и качества труда работников могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих систему оплаты труда.

5.9. Вновь принятым работникам в первый месяц работы стимулирующие выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

5.10. Виды выплат должны отвечать уставным задачам образовательной организации. Максимальным размер выплаты стимулирующего характера не ограничен и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.11. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам образовательной организации устанавливаются в соответствии с приложением № 5 настоящего Положения.

5.12. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим раб}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}} - Q_{\text{скв}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{скв}}$ - сумма средств, направляемых на специальные краевые выплаты.».

5.12.1. Пункт 5.12 распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

5.13. Виды выплат стимулирующего характера размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

5.14. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников.

5.15. Стимулирующие выплаты работникам, занимающие не полную ставку (внешние, внутренние совместители) начисляются пропорционально отработанному времени (из расчета 100% - полный рабочий месяц).

Работникам, работающим по совместительству (внешние, внутренние) в пределах утвержденного фонда оплаты труда производится начисление баллов без применения коэффициента пропорциональности за полный рабочий месяц, по таким критериям оценки результативности и качества работы как: «Работа консультационного пункта», «Реализация адаптированной образовательной программы на воспитанника», «Проведение заседаний родительского клуба «Ромашка», «Консультативное сопровождение воспитанников».

В случае если работник, работающий по совместительству (внешнее, внутреннее) отсутствовал в течение месяца (больничный лист, ежегодный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы и пр.) в пределах утвержденного фонда оплаты труда начисление баллов производится с применением коэффициента пропорциональности в зависимости от отработанного времени по критериям указанным в абзаце втором п. 5.15.

5.16. Стимулирующие выплаты разового характера: к юбилейной дате 55, 60, 65, 70, 75 лет выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований выделенных на оплату труда в размере 1000,00 руб. (одна тысяча рублей) на основании приказа руководителя или лица его замещающего, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.17. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата на местном уровне.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями».

5.18. В случае если период рассмотрения и установления стимулирующих выплат совпадает с периодом временного отсутствия руководителя, сотруднику, замещающему руководителя, размер стимулирующих выплат по основному месту работы согласовывается с руководителем управления образования администрации города Ачинска.

5.19. Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000,0 рублей.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

5.19.1. В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями».

5.19.2. пп.5.19.1 настоящего раздела действует до 31.12.2024 включительно.

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам образовательной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам образовательной организации оказывается, по решению заведующего образовательной организации в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.3. Конкретный размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику в соответствии с настоящим Положением, определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда и не может быть более 3 000,00 (три тысячи) рублей по каждому из оснований.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании приказа заведующего с учетом положений настоящего раздела.

7. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении, применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников по формуле:

$$C = \text{ФОТ} / (4,3 * Ч * Ст),$$

где

С - размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТ - средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Ч - общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

Ст- общее количество ставок.

4,3 - среднее число недель в месяце.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;
- для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю;

7.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в свое рабочее время, иным работникам производится доплата за «один день работы».

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / N,$$

где

C_p - размер оплаты за один день работы для иных работников:

ФОТр - годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр - общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

N - число рабочих дней в году.

7.3. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения, без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении производится оплата в процентном соотношении, не более 50% с учетом районного коэффициента и северного коэффициента от оклада того сотрудника, на которого возлагаются данные обязанности.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4 053,0 <u><*</u>
2 квалификационный уровень		4 498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 569,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 959,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 926,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 683,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8 341,0
	при наличии высшего	9 505,0

	профессионального образования	
--	-------------------------------	--

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 576,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 053,0
2 квалификационный уровень	4 276,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 498,0
2 квалификационный уровень	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 854,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 943,0
2 квалификационный уровень	5 431,0
3 квалификационный уровень	5 961,0
4 квалификационный уровень	7 167,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 993,0

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	

1 квалификационный уровень	3 481,0
2 квалификационный уровень	3 649,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 053,0
2 квалификационный уровень	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 542,0

**Виды и размеры компенсационных выплат
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(при выполнении работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы % <*>
1	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) работников
занятых на работах с вредными (опасными) условиями труда
и имеющими право на компенсационные выплаты
(Федеральный закон № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценки условий труда»)

№	Наименование рабочего места	Класс условий труда	Основание	Размер доплаты к окладу
1	Повар	3.1	Работа в горячем цеху (плита, духовой шкаф), производственный шум, тепловое излучение	4%
2	Подсобный рабочий	3.1	Работа в горячем цеху (плита, духовой шкаф), производственный шум, тепловое излучение	4%
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.1	Работа с дезинфицирующими средствами, производственный шум	4%
4	Уборщик служебных помещений	3.1	Работа с дезинфицирующими средствами, производственный шум	4%

Размер персональных выплат работникам

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы <u><1></u>
1	за опыт работы в занимаемой должности: <u><2></u>	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><3></u>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><3></u>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u><3></u>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u><3></u>	20%
1.2	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><3></u>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><3></u>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u><3></u>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u><3></u>	30%
1.3	свыше 10 лет:	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <u><3></u>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <u><3></u>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u><3></u>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <u><3></u>	40%

2	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1	за заведование элементами инфраструктуры <5>:	
	кабинетами (зимний сад, комната сказок, сенсорная комната, кабинет коррекции речи), лабораториями (исследовательская лаборатория)	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями либо продолжающим работу в учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <6>	718,4 рублей

<1> Без учета повышающих коэффициентов.

<2> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа (общий педагогический стаж) по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин). Для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учитывается стаж работы в занимаемой должности.

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<4> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (далее - образовательные учреждения).

<5> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<6> Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рублей на одного работника (воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, баллы
	наименование	индикатор	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда в течение всего периода.	Применение нестандартных методов работы	Наличие результата на сайте	10
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме, наличие результата на сайте.	20
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах (отчет)	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов и результат	Разработка и внедрение проектов, авторских программ воспитания и инновационных технологий в педпроцесс. Наличие результата на сайте.	20
Работа с родителями.	Отсутствие обоснованного обращения родителей по поводу конфликтной ситуации.	100%	10
	Результативное привлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс.	Применение новых форм, совместная деятельность, создание клубов и др. Наличие результатов на сайте.	10

Организация здоровьесберегающей и воспитывающей среды	Отсутствие травм и несчастных случаев.	100%	10
Проведение ремонтных работ	Текущий, капитальный ремонт	Выполнение в срок, качественно в полном объеме	10
Итого:			100

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для работников

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

ФИО _____

20 ____ г.

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Воспитатель	Сохранение здоровья воспитанников в процессе организации единого целенаправленного процесса воспитания и обучения	Посещаемость, выполнение плана детодней	Посещаемость по табелю на 23 число каждого месяца: ст. дош. возраст: от 70% до 79% - 1б., от 80% и выше – 2 б. мл. дош. возраст: от 60% до 69% -1 б., от 70% и выше – 2 б.	2
		Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей: проведение не менее 1 раза в месяц совместных с родителями, воспитанниками мероприятий	Проведение мероприятия, представление проекта, конспекта, и описание результатов мероприятий на сайте ДОО	2
		Организация мероприятий по пропаганде здорового питания	Мероприятия с предоставлением конспекта (сценария), видеосюжеты, обеспечение обратной связи через интервьюирование родителей и детей, информация на сайте. Ведение рубрики на странице сайта.	2
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в методических мероприятиях ДОО (семинар-практикум, методический час, тематический педсовет)	Наличие конспекта, информация на сайте	2
		Ответственный за деятельность тематических центров в ДОО: библиотека, мини-музей, театр, центр экспериментирования	Наличие паспорта тематического центра, информация на сайте о проведенных мероприятиях согласно плану	2
		Взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие.	Наличие обратной связи через интервьюирование родителей и детей, информация на сайте	1
	Организация развивающей среды дошкольной организации	Изготовление (приобретение) дидактических игр, наглядного материала, атрибутов к с-р играм, картотек, методических пособий, игрового и сопутствующего оборудования.	Дидактические игры, картотеки – 1 балл Демонстрационный материал, дидактические пособия – 2 балла Атрибуты к оформлению музыкального зала к сезонным праздникам – 1 балла Презентация материалов на педагогическом часе до 20 числа каждого месяца.	4
		Организация развивающей среды прогулочных участков (озеленение, создание игровых зон, благоустройство территории в летний и зимний период)	Наличие плана по благоустройству территории участка, наличие выполненных работ.	2

Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованного обращения родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
	Участие родителей в групповых, садовых, городских, краевых конкурсах, соревнованиях, мероприятиях, акциях.	Информация на сайте	2
	Проведения заседаний родительского клуба «Ромашка»	Отчет о работе клуба с приложением фотографий, информация на сайте.	2
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев семейного неблагополучия, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками	1
	Сопровождение детей в трудной жизненной ситуации	Наличие плана работы с семьями СОП. Посещение детей на дому (1 раз в месяц, наличие акта)	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Поддержание имиджа учреждения	Активное участие в работе творческих и рабочих групп, ГМО, профессионального сообщества на уровне города	Представление опыта на ГМО 3 балла Участие – 1балл	3
	Участие педагогов в очных и дистанционных конкурсах, рекомендованных учредителем	На уровне ДОО: Призовые места: 1 место – 3 б. 2 место- 2 б. 3 место – 1 б.	3

		На муниципальном, краевом уровне Сертификат участника – 1 б. Призовые места: 1 место – 5 б. 2 место- 3 б. 3 место – 2 б.	5
	Участие воспитанников в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах	Сертификат участника – 1 балл Призовые места: 1 место – 5 баллов, 2 место- 3 балла, 3 место – 2 балла	5
	Прохождение курсов повышения квалификации	Предоставление удостоверения, сертификата о повышении квалификации – 2 балла	2
Эффективность методов и способов работы по индивидуальному сопровождению детей	Реализация адаптированной образовательной программы на воспитанника (более 4 программ – 1 балл за каждую)	За каждую программу - 1 балл	5
	Выявление одаренных воспитанников, планирование работы с ними	Организация индивидуальных выставок творческих работ, подготовка детей к конкурсам	2
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении.	Наличие выполненных работ	2
	Работа на огороде (посадка, полив, прополка, сбор урожая)	Наличие выполненных работ, информация на сайте	2
	Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
	Ответственный за ведение страницы ВКонтакте, Одноклассники	Наличие новостных материалов на страницах сайта	2
	Ответственный за Правила Дорожного Движения (ПДД)	Наличие плана, своевременная сдача отчета	2
	Участие в праздничных, развлекательных мероприятиях в качестве героя	Роль не в своей группе Главная роль – 2 балла Эпизодическая - 1 балл	2
	Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	2

Выплаты за качество выполняемых работы			
Представление передового педагогического опыта.	Описания образовательных практик, размещенные в Региональном атласе образовательных практик (РАОП), сборниках научно-практических конференций, журналах «Дошкольное воспитание» и т.п.	Наличие публикации, сертификата	5
	Размещение педагогического опыта работы по реализации образовательных проектов на Интернет- портале.	Наличие сертификата	1
	Установление квалификационной категории (первая, высшая)	Наличие утвержденного приказа. Единовременно	1
ИТОГО:			72

72

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

(месяц)

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Старший воспитатель	Сохранение здоровья воспитанников в процессе организации единого целенаправленного процесса воспитания и обучения	Организация мероприятий по пропаганде здорового питания	Мероприятия с предоставлением конспекта (сценария), видеосюжеты, обеспечение обратной связи через интервьюирование родителей и детей, информация на сайте. Ведение рубрики на странице сайта.	2
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Организация работы психолого-педагогического консилиума	Отсутствие замечаний в работе консилиума со стороны учредителя, родителей	5
		Ответственный за деятельность тематических центров в ДОО: библиотека, мини-музей, театр, центр экспериментирования	Контроль за наличием паспорта тематического центра, информация на сайте о проведенных мероприятиях согласно плану	2
		Взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие.	Наличие обратной связи через интервьюирование родителей и детей, информация на сайте	4
		Оказание помощи при подготовке к аттестации педагогических работников	Наличие аттестующийся педагогов в текущем месяце, 1 педагог -1 балл	2
		Проведение семинаров, мастер-классов для педагогических работников	Методические рекомендации размещены на сайте ДОО	2
	Организация развивающей среды дошкольной организации	Контроль за организацией развивающей среды прогулочных участков (озеленение, создание игровых зон, благоустройство территории)	Наличие плана по благоустройству территории участка, наличие выполненных работ.	4
		Изготовление (приобретение) дидактических игр, наглядного материала, атрибутов к с-р играм, картотек, методических пособий, игрового и сопутствующего оборудования.	Дидактические игры, картотеки – 1 балл Демонстрационный материал, дидактические пособия – 2 балла Атрибуты к оформлению музыкального зала к сезонным праздникам – 1 балла Презентация материалов на педагогическом часе до 20 числа каждого месяца.	4
	Эффективность работы с родителями	Участие в проведениях заседаний родительского клуба «Ромашка»	Отчет о работе клуба с приложением фотографий, информация на сайте.	2

Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев семейного неблагополучия, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками	1
	Сопровождение детей в трудной жизненной ситуации	Наличие плана работы с семьями СОП. Посещение детей на дому (1 раз в месяц, наличие акта)	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Поддержание имиджа учреждения	Ответственный за работу консультационного пункта	Без замечаний	4
	Участие педагогов в очных и дистанционных конкурсах, рекомендованных учредителем	На уровне ДОО: Призовые места: 1 место – 3 баллов, 2 место- 2 балла, 3 место – 1 балла	3
		На муниципальном, краевом уровне Сертификат участника – 1 балл Призовые места: 1 место – 5 баллов, 2 место- 3 балла, 3 место – 2 балла	5
	Сопровождение сайта образовательной организации, навигатора дополнительного образования.	Без замечаний	4
	Прохождение курсов повышения квалификации	Предоставление удостоверения, сертификата о повышении квалификации – 2 балла	2

Эффективность методов и способов работы по индивидуальному сопровождению детей	Контроль за качеством реализации адаптированных образовательных программ	Без замечаний	4
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении.	Наличие выполненных работ	2
	Работа на огороде (посадка, полив, прополка, сбор урожая)	Наличие выполненных работ, информация на сайте	2
	Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
	Ответственный за ведение страницы Вконтакте, Одноклассники	Наличие новостных материалов на страницах сайта	2
	Куратор ответственного за Правила Дорожного Движения (ПДД)	Наличие плана, своевременная сдача отчета	2
	Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	2
	Активное участие в работе творческих и рабочих групп, ГМО, профессионального сообщества на уровне города	Представление опыта на ГМО 3 балла Участие – 1балл	3
Выплаты за качество выполняемых работы			
Представление передового педагогического опыта.	Описания образовательных практик, размещенные в Региональном атласе образовательных практик (РАОП), сборниках научно-практических конференций, журналах «Дошкольное воспитание» и т.п.	Наличие публикации, сертификата	5
	Размещение педагогического опыта работы по реализации образовательных проектов на Интернет- портале.	Наличие сертификата	1
	Установление квалификационной категории (первая, высшая)	Наличие утвержденного приказа. Единовременно	1
	ИТОГО:		75

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Учитель-дефектолог	Сохранение здоровья воспитанников в процессе организации единого целенаправленного процесса воспитания и обучения	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей: проведение не менее 1 раза в месяц совместных с родителями, воспитанниками мероприятий	Проведение мероприятия, представление проекта, конспекта, и описание результатов мероприятий на сайте ДОО	1
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в методических мероприятиях ДОО (семинар-практикум, методический час, тематический педсовет)	Наличие конспекта, информация на сайте	1
		Взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие.	Организация участия родителей и детей в собраниях, семинарах, мастер-классах на базе МБУ центр «Спутник»	2
	Организация развивающей среды дошкольной организации	Изготовление (приобретение) дидактических игр, наглядного материала, атрибутов к с-р играм, картотек, методических пособий, игрового и сопутствующего оборудования.	Дидактические игры, картотеки – 1 балл Демонстрационный материал, дидактические пособия – 2 балла Атрибуты к оформлению музыкального зала к сезонным праздникам – 1 балла Презентация материалов на педагогическом часе до 20 числа каждого месяца.	4
		Организация развивающей среды прогулочных участков (озеленение)	Наличие плана по благоустройству территории участка, наличие выполненных работ.	1
	Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованного обращения родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
		Работа консультационного пункта	Систематическая работа с родителями, ведение документации (журнал, диагностика, информационные журналы, памятки, буклеты, отчеты	2
		Проведения заседаний родительского клуба «Ромашка»	Отчет о работе клуба с приложением фотографий, информация на сайте.	2
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев семейного неблагополучия, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками	1
		Сопровождение детей в трудной жизненной ситуации	Наличие плана работы с семьями СОП. Посещение детей на дому (1 раз в месяц, наличие акта)	1

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Поддержание имиджа учреждения	Активное участие в работе творческих и рабочих групп, ГМО, профессионального сообщества на уровне города	Представление опыта на ГМО 3 балла Участие – 1 балл	3
	Участие педагогов в очных и дистанционных конкурсах, рекомендованных учредителем	На уровне ДОО: Призовые места: 1 место – 3 баллов, 2 место- 2 балла, 3 место – 1 балла	3
		На муниципальном, краевом уровне Сертификат участника – 1 балл Призовые места: 1 место – 5 баллов, 2 место- 3 балла, 3 место – 2 балла	5
	Участие воспитанников, имеющих статус ОВЗ в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах	Сертификат участника – 1 балл Призовые места: 1 место – 5 баллов, 2 место- 3 балла, 3 место – 2 балла	5
	Прохождение курсов повышения квалификации	Предоставление удостоверения, сертификата о повышении квалификации – 2 балла	2
Эффективность методов и способов работы по индивидуальному сопровождению детей	Реализация адаптированной образовательной программы с детьми на сопровождении сверх нормы	Норма 12 человек на 1,0 ст. 1 ребенок – 1 балл	5
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении.	Наличие выполненных работ	2
	Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
	Ответственный за ведение страницы ВКонтакте, Одноклассники	Наличие новостных материалов на страницах сайта	2
	Ответственный за Правила Дорожного Движения (ПДД)	Наличие плана, своевременная сдача отчета	2
	Участие в праздничных, развлекательных мероприятиях в качестве героя	Главная роль – 2 балла Эпизодическая - 1 балл	2
	Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3
Выплаты за качество выполняемых работ			
Представление передового педагогического опыта.	Описания образовательных практик, размещенные в Региональном атласе образовательных практик (РАОП), сборниках научно-практических конференций, журналах «Дошкольное воспитание» и т.п.	Наличие публикации, сертификата	5
	Размещение педагогического опыта работы по реализации образовательных проектов на Интернет- портале.	Наличие сертификата	1
	Установление квалификационной категории (первая, высшая)	Наличие утвержденного приказа. Единовременно.	1
ИТОГО:			61

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Учитель-логопед	Сохранение здоровья воспитанников в процессе организации единого целенаправленного процесса воспитания и обучения	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей: проведение не менее 1 раза в месяц совместных с родителями, воспитанниками мероприятий	Проведение мероприятия, представление проекта, конспекта, и описание результатов мероприятий на сайте ДОО	1
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в методических мероприятиях ДОО (семинар-практикум, методический час, тематический педсовет)	Наличие конспекта, информация на сайте	1
		Взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие.	Организация участия родителей и детей в собраниях, семинарах, мастер-классах на базе МБУ центр «Спутник»	2
	Организация развивающей среды дошкольной организации	Изготовление (приобретение) дидактических игр, наглядного материала, атрибутов к с-р играм, картотек, методических пособий, игрового и сопутствующего оборудования.	Дидактические игры, картотеки – 1 балл Демонстрационный материал, дидактические пособия – 2 балла Атрибуты к оформлению музыкального зала к сезонным праздникам – 1 балла Презентация материалов на педагогическом часе до 20 числа каждого месяца.	4
		Организация развивающей среды прогулочных участков (озеленение)	Наличие плана по благоустройству территории участка, наличие выполненных работ.	1
	Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованного обращения родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
		Работа консультационного пункта	Систематическая работа с родителями, ведение документации (журнал, диагностика, информационные журналы, памятки, буклеты, отчеты)	2
		Проведения заседаний родительского клуба «Ромашка»	Отчет о работе клуба с приложением фотографий, информация на сайте.	2
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев семейного неблагополучия, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками	1
		Сопровождение детей в трудной жизненной ситуации	Наличие плана работы с семьями СОП. Посещение детей на дому (1 раз в месяц, наличие акта)	1

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Поддержание имиджа учреждения	Активное участие в работе творческих и рабочих групп, ГМО, профессионального сообщества на уровне города	Представление опыта на ГМО 3 балла Участие – 1балл	3
	Участие педагогов в очных и дистанционных конкурсах, рекомендованных учредителем	На уровне ДОО: Призовые места: 1 место – 3 баллов, 2 место- 2 балла, 3 место – 1 балла	3
		На муниципальном, краевом уровне Сертификат участника – 1 балл Призовые места: 1 место – 5 баллов, 2 место- 3 балла, 3 место – 2 балла	5
	Участие воспитанников, имеющих статус ОВЗ в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах	Сертификат участника – 1 балл Призовые места: 1 место – 5 баллов, 2 место- 3 балла, 3 место – 2 балла	5
	Прохождение курсов повышения квалификации	Предоставление удостоверения, сертификата о повышении квалификации – 2 балла	2
Эффективность методов и способов работы по индивидуальному сопровождению детей	Реализация адаптированной образовательной программы с детьми на сопровождении сверх нормы	Норма 12 человек на 1,0 ст. 1 ребенок – 1 балл	5
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении.	Наличие выполненных работ	2
	Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь – 2 балла	2
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
	Ответственный за ведение страницы ВКонтакте. Одноклассники	Наличие новостных материалов на страницах сайта	2
	Ответственный за Правила Дорожного Движения (ПДД)	Наличие плана, своевременная сдача отчета	2
	Участие в праздничных, развлекательных мероприятиях в качестве героя	Главная роль – 2 балла Эпизодическая - 1 балл	2
	Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3
Выплаты за качество выполняемых работ			
Представление передового педагогического опыта.	Описания образовательных практик, размещенные в Региональном атласе образовательных практик (РАОП), сборниках научно-практических конференций, журналах «Довишковое воспитание» и т.п.	Наличие публикации, сертификата	5
	Размещение педагогического опыта работы по реализации образовательных проектов на Интернет- портале.	Наличие сертификата	1
	Установление квалификационной категории (первая, высшая)	Наличие утвержденного приказа. Единовременно.	1
		ИТОГО:	61

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Педагог-психолог	Сохранение здоровья воспитанников в процессе организации единого целенаправленного процесса воспитания и обучения	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей: проведение не менее 1 раза в месяц совместных с родителями, воспитанниками мероприятий	Проведение мероприятия, представление проекта, конспекта, и описание результатов мероприятий на сайте ДОО	1
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в методических мероприятиях ДОО (семинар-практикум, методический час, тематический педсовет)	Наличие конспекта, информация на сайте	1
		Взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие.	Организация участия родителей и детей в собраниях, семинарах, мастер-классах на базе МБУ центр «Спутник»	2
	Организация развивающей среды дошкольной организации	Изготовление (приобретение) дидактических игр, наглядного материала, атрибутов к с-р играм, картотек, методических пособий, игрового и сопутствующего оборудования.	Дидактические игры, картотеки – 1 балл Демонстрационный материал, дидактические пособия – 2 балла Атрибуты к оформлению музыкального зала к сезонным праздникам – 1 балла Презентация материалов на педагогическом часе до 20 числа каждого месяца.	4
		Организация развивающей среды прогулочных участков (озеленение)	Наличие плана по благоустройству территории участка, наличие выполненных работ.	1
	Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованного обращения родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
		Работа консультационного пункта	Систематическая работа с родителями, ведение документации (журнал, диагностика, информационные журналы, памятки, буклеты, отчеты	2
		Проведения заседаний родительского клуба «Ромашка»	Отчет о работе клуба с приложением фотографий, информация на сайте.	2

Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев семейного неблагополучия, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками	1
	Сопровождение детей в трудной жизненной ситуации	Наличие плана работы с семьями СОП. Посещение детей на дому (1 раз в месяц, наличие акта)	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Поддержание имиджа учреждения	Активное участие в работе творческих и рабочих групп, ГМО, профессионального сообщества на уровне города	Представление опыта на ГМО 3 балла Участие – 1балл	3
	Участие педагогов в очных и дистанционных конкурсах, рекомендованных учредителем	На уровне ДОО: Призовые места: 1 место – 3 баллов, 2 место- 2 балла, 3 место – 1 балла	3
		На муниципальном, краевом уровне Сертификат участника – 1 балл Призовые места: 1 место – 5 баллов, 2 место- 3 балла, 3 место – 2 балла	5
	Участие воспитанников, имеющих статус ОВЗ в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах	Сертификат участника – 1 балл Призовые места: 1 место – 5 баллов, 2 место- 3 балла, 3 место – 2 балла	5
	Прохождение курсов повышения квалификации	Предоставление удостоверения, сертификата о повышении квалификации – 2 балла	2
Эффективность методов и способов работы по индивидуальному сопровождению детей	Реализация адаптированной образовательной программы с детьми на сопровождении сверх нормы	Норма 12 человек на 1,0 ст. 1 ребенок – 1 балл	5

82

Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении.	Наличие выполненных работ	2
	Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
	Ответственный за ведение страницы Вконтакте, Одноклассники	Наличие новостных материалов на страницах сайта	2
	Ответственный за Правила Дорожного Движения (ПДД)	Наличие плана, своевременная сдача отчета	2
	Участие в праздничных, развлекательных мероприятиях в качестве героя	Главная роль – 2 балла Эпизодическая - 1 балл	2
	Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3
Выплаты за качество выполняемых работы			
Представление передового педагогического опыта.	Описания образовательных практик, размещенные в Региональном атласе образовательных практик (РАОП), сборниках научно-практических конференций, журналах «Дошкольное воспитание» и т.п.	Наличие публикации, сертификата	5
	Размещение педагогического опыта работы по реализации образовательных проектов на Интернет- портале.	Наличие сертификата	1
	Установление квалификационной категории (первая, высшая)	Наличие утвержденного приказа. Единовременно.	1
ИТОГО:			61

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Инструктор по физической культуре	Сохранение здоровья воспитанников в процессе организации единого целенаправленного процесса воспитания и обучения	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей: проведение не менее 1 раза в месяц совместных с родителями, воспитанниками мероприятий	Проведение мероприятия, представление проекта, конспекта, и описание результатов мероприятий на сайте ДОО	2
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в методических мероприятиях ДОО (семинар-практикум, методический час, тематический педсовет)	Наличие конспекта, информация на сайте	2
		Взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие.	Наличие обратной связи через интервьюирование родителей и детей, информация на сайте	2
	Организация развивающей среды дошкольной организации	Изготовление (приобретение) дидактических игр, наглядного материала, атрибутов к с-р играм, картотек, методических пособий, игрового и сопутствующего оборудования.	Дидактические игры, картотеки – 1 балл Демонстрационный материал, дидактические пособия – 2 балла Атрибуты к оформлению музыкального зала к сезонным праздникам – 1 балла Презентации материалов на педагогическом часе до 20 числа каждого месяца.	4
	Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованного обращения родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
		Участие родителей в групповых, садовых, городских, краевых конкурсах, соревнованиях, мероприятиях, акциях.	Информация на сайте	2
		Проведения заседаний родительского клуба «Ромашка»	Отчет о работе клуба с приложением фотографий, информация на сайте.	2
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев семейного неблагополучия, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками	1
		Сопровождение детей в трудной жизненной ситуации	Наличие плана работы с семьями СОП. Посещение детей на дому (1 раз в месяц, наличие акта)	1

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Поддержание имиджа учреждения	Активное участие в работе творческих и рабочих групп, ГМО, профессионального сообщества на уровне города	Представление опыта на ГМО 3 балла Участие – 1балл	3
	Участие педагогов в очных и дистанционных конкурсах, рекомендованных учредителем	На уровне ДОО: Призовые места: 1 место – 3 баллов, 2 место- 2 балла, 3 место – 1 балла	3
		На муниципальном, краевом уровне Сертификат участника – 1 балл Призовые места: 1 место – 5 баллов, 2 место- 3 балла, 3 место – 2 балла	5
	Участие воспитанников в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах	Сертификат участника – 1 балл Призовые места: 1 место – 5 баллов, 2 место- 3 балла, 3 место – 2 балла	5
	Прохождение курсов повышения квалификации	Предоставление удостоверения, сертификата о повышении квалификации – 2 балла	2
Эффективность методов и способов работы по индивидуальному сопровождению детей	Ведение кружков и секций	Наличие программы, учет посещаемости	5
	Выявление одаренных воспитанников, планирование работы с ними	Организация индивидуальных выставок творческих работ, подготовка детей к конкурсам	3
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении.	Наличие выполненных работ	3
	Работа на огороде (посадка, полив, прополка, сбор урожая)	Наличие выполненных работ, информация на сайте	3
	Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
	Участие в праздничных, развлекательных мероприятиях в качестве героя	Роль не в своей группе Главная роль – 2 балла Эпизодическая - 1 балл	2
	Ответственный за ведение страницы Вконтакте, Одноклассники	Наличие новостных материалов на страницах сайта	2
	Ответственный за Правила Дорожного Движения (ПДД)	Наличие плана, своевременная сдача отчета	2
	Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, подготовка к участию в ГТО, других спортивных мероприятий	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Представление передового педагогического опыта.	Описания образовательных практик, размещенные в Региональном атласе образовательных практик (РАОП), сборниках научно-практических конференций, журналах «Дополнительное воспитание» и т.п.	Наличие публикации, сертификата	5
	Размещение педагогического опыта работы по реализации образовательных проектов на Интернет- портале.	Наличие сертификата	1
	Установление квалификационной категории (первая, высшая)	Наличие утвержденного приказа Единовременно	1
Итого:			71

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

ФНО

20 ____ г.

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Музыкальный руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сохранение здоровья воспитанников в процессе организации единого целенаправленного процесса воспитания и обучения	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей: проведение не менее 1 раза в месяц совместных с родителями, воспитанниками мероприятий	Проведение мероприятия, представление проекта, конспекта, и описание результатов мероприятий на сайте ДОО	1
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в методических мероприятиях ДОО (семинар-практикум, методический час, тематический подсчет)	Наличие конспекта, информация на сайте	2
		Взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие.	Наличие обратной связи через интервьюирование родителей и детей, информация на сайте	1
	Организация развивающей среды дошкольной организации	Изготовление (приобретение) дидактических игр, наглядного материала, атрибутов к с р играм, картотек, методических пособий, игрового и сопутствующего оборудования.	Дидактические игры, картотеки – 1 балл Демонстрационный материал, дидактические пособия – 2 балла Атрибуты к оформлению музыкального зала к сезонным праздникам – 1 балла Презентация материалов на педагогическом часе до 20 числа каждого месяца.	4
	Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованного обращения родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
		Участие родителей в групповых, садовых, городских, краевых конкурсах, соревнованиях, мероприятиях, акциях.	Информация на сайте	2
		Проведения заседаний родительского клуба «Ромашка»	Отчет о работе клуба с приложением фотографий, информация на сайте.	2
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев семейного неблагополучия, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками	1
		Сопровождение детей в трудной жизненной ситуации	Наличие плана работы с семьями СОП. Посещение детей на дому (1 раз в месяц, наличие акта)	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Поддержание имиджа учреждения	Активное участие в работе творческих и рабочих групп, ГМО, профессионального сообщества на уровне города	Представление опыта на ГМО 3 балла Участие – 1 балл	3
		Участие педагогов в очных и дистанционных конкурсах, рекомендованных учредителем	На уровне ДОО: Призовые места: 1 место – 3 баллов, 2 место- 2 балла. 3 место – 1 балла	3

		На муниципальном, краевом уровне Сертификат участника – 1 балл Призовые места: 1 место – 5 баллов, 2 место- 3 балла, 3 место – 2 балла	5
	Участие воспитанников в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах	Сертификат участника – 1 балл Призовые места: 1 место – 5 баллов, 2 место- 3 балла, 3 место – 2 балла	5
	Прохождение курсов повышения квалификации	Предоставление удостоверения, сертификата о повышении квалификации – 2 балла	2
Эффективность методов и способов работы по индивидуальному сопровождению детей	Ведение кружков и секций	Наличие программы, учет посещаемости	5
	Выявление одаренных воспитанников, планирование работы с ними	Организация индивидуальных выставок творческих работ, подготовка детей к конкурсам	2
	Музыкальное сопровождение в ДОО детских театралыных постановок	Наличие выполненных работ	1
	Сопровождение досуговых мероприятий в интеграции с педагогами и специалистами	Наличие выполненных работ	1
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении.	Наличие выполненных работ	2
	Работа на огороде (посадка, полив, прополка, сбор урожая)	Наличие выполненных работ, информация на сайте	1
	Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь – 2 балла	2
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
	Организация и проведение праздничных мероприятий, юбилейных дат для сотрудников в ДООУ	Наличие сценария	2
	Ответственный за ведение страницы Вконтакте, Одноклассники	Наличие новостных материалов на страницах сайта	2
	Ответственный за Правила Дорожного Движения (ПДД)	Наличие плана, своевременная сдача отчета	2
	Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Представление передового педагогического опыта.	Описания образовательных практик, размещенные в Региональном атласе образовательных практик (РАОП), сборниках научно-практических конференций, журналах «Дошкольное воспитание» и т.п.	Наличие публикации, сертификата	5
	Размещение педагогического опыта работы по реализации образовательных проектов на Интернет- портале.	Наличие сертификата	1
	Установление квалификационной категории (первая, высшая)	Наличие утвержденного приказа. Единовременно.	1
ИТОГО:			67

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Педагог-организатор	Сохранение здоровья воспитанников в процессе организации единого целенаправленного процесса воспитания и обучения	Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей: проведение не менее 1 раза в месяц совместных с родителями, воспитанниками мероприятий	Проведение мероприятия, представление проекта, конспекта, и описание результатов мероприятий на сайте ДОО	1
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в методических мероприятиях ДОО (семинар-практикум, методический час, тематический педсовет)	Наличие конспекта, информация на сайте	2
		Взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие.	Наличие обратной связи через интервьюирование родителей и детей, информация на сайте	1
	Организация развивающей среды дошкольной организации	Изготовление (приобретение) дидактических игр, наглядного материала, атрибутов к с-р играм, картотек, методических пособий, игрового и сопутствующего оборудования.	Дидактические игры, картотеки – 1 балл Демонстрационный материал, дидактические пособия – 2 балла Атрибуты к оформлению музыкального зала к сезонным праздникам – 1 балла Презентация материалов на педагогическом часе до 20 числа каждого месяца.	4
	Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованного обращения родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
		Участие родителей в групповых, садовых, городских, краевых конкурсах, соревнованиях, мероприятиях, акциях.	Информация на сайте	2
		Проведения заседаний родительского клуба «Ромашка»	Отчет о работе клуба с приложением фотографий, информация на сайте.	2
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев семейного неблагополучия, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками	1
		Сопровождение детей в трудной жизненной ситуации	Наличие плана работы с семьями СОП. Посещение детей на дому (1 раз в месяц, наличие акта)	1

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Поддержание имиджа учреждения	Активное участие в работе творческих и рабочих групп, ГМО, профессионального сообщества на уровне города	Представление опыта на ГМО 3 балла Участие – 1 балл	3
	Участие педагогов в очных и дистанционных конкурсах, рекомендованных учредителем	на уровне ДОО: Призовые места: 1 место – 3 баллов, 2 место- 2 балла, 3 место – 1 балла	3
		На муниципальном, краевом уровне Сертификат участника – 1 балл Призовые места: 1 место – 5 баллов, 2 место- 3 балла, 3 место – 2 балла	5
	Участие воспитанников в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах	Сертификат участника – 1 балл Призовые места: 1 место – 5 баллов, 2 место- 3 балла, 3 место – 2 балла	5
	Прохождение курсов повышения квалификации	Предоставление удостоверения, сертификата о повышении квалификации – 2 балла	2
Эффективность методов и способов работы по индивидуальному сопровождению детей	Ведение кружков и секций	Наличие программы, учет посещаемости	5
	Выявление одаренных воспитанников, планирование работы с ними	Организация индивидуальных выставок творческих работ, подготовка детей к конкурсам	2
	Музыкальное сопровождение в ДОО детских театральных постановок	Наличие выполненных работ	2
	Сопровождение досуговых мероприятий в интеграции с педагогами и специалистами	Наличие выполненных работ	1
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении.	Наличие выполненных работ	2
	Работа на огороде (посадка, полив, прополка, сбор урожая)	Наличие выполненных работ, информация на сайте	2
	Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
	Участие в праздничных, развлекательных мероприятиях в качестве героя	Роль не в своей группе Главная роль – 2 балла Эпизодическая - 1 балл	2
	Организация и проведение праздничных мероприятий, юбилейных дат в ДОО	Наличие сценария	2
	Ответственный за ведение страницы Вконтакте, Одноклассники	Наличие новостных материалов на страницах сайта	2
	Ответственный за Правила Дорожного Движения (ПДД)	Наличие плана, своевременная сдача отчета	2
	Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3
Выплаты за качество выполняемых работ			
Представление передового педагогического опыта.	Описания образовательных практик, размещенные в Региональном атласе образовательных практик (РАОП), сборниках научно-практических конференций, журналах «Дошкольное воспитание» и т.п.	Наличие публикации, сертификата	5
	Размещение педагогического опыта работы по реализации образовательных проектов на Интернет- портале.	Наличие сертификата	1
	Установление квалификационной категории (первая, высшая)	Наличие утвержденного приказа. Единовременно.	1
ИТОГО:			69

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Специалист по закупкам	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обработка, оперативность и предоставление информации	Отсутствие замечаний по срокам и качеству, своевременное устранение предписаний	6
		Соблюдение финансовой дисциплины	Соблюдение сроков предоставления достоверных отчётов, эффективное использование запланированных бюджетных средств	6
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения ОО	Систематическая работа с информационными ресурсами, государственными сайтами по размещению информации об учреждении (bus.gov.ru, zakupki.gov.ru)	Обновление и размещение информации о закупочной деятельности, своевременно без замечаний	7
		Расход бюджетных средств учреждения согласно плана финансово-хозяйственной деятельности	Без замечаний со стороны учредителя	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Осуществление дополнительных работ	Активное участие в благоустройстве	Благоустройство территории нестандартным игровым оборудованием, рассаживание цветников-газонов (посадка, полив, прополка), изготовление снежных поделок, уборка снега, листья	4
Наличие курсовой подготовки, участие в вебинарах, семинарах		Предоставление подтверждающего документа	5	
Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.		Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2	
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.		Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2	
Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе		Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3	
	ИТОГО			40

68

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Инспектор по кадрам	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Образцовое состояние документооборота. Ведение системы воинского учета, кадрового делопроизводства	Отсутствие замечаний по срокам, своевременное устранение нарушений	5
		Соблюдение законодательства по обработке персональных данных сотрудников, воспитанников	Отсутствие замечаний, своевременное устранение нарушений	5
		Разработка и актуализация локальных актов, в соответствии с действующим законодательством	Отсутствие замечаний, своевременное устранение нарушений	5
		Систематическая работа по комплектации кадров	Организация размещения объявлений в СМИ, центр занятости и пр., организация собеседования. Отсутствие вакансий	4
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение развития учреждения ОО	Работа с информационными ресурсами, интернет-порталами (ИАС "Аверс", 1С, Енисей СЭД, Новигатор доп. образования, эл.сервисы СФР, Минтруд, Красстат, сайт образовательной организации).	Обновление и размещение информации о сотрудниках, воспитанниках своевременно без замечаний	5
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Осуществление дополнительных работ	Активное участие в благоустройстве	Благоустройство территории нестандартным игровым оборудованием, рассаживание цветников-газонов (посадка, полив, прополка), изготовление снежных поделок, уборка снега, ливневых канализационных воронок	2
		Наличие курсовой подготовки, участие в вебинарах, семинарах	Предоставление подтверждающего документа	2
		Выполнение функционала ответственного по охране труда и технике безопасности	Проведение инструктажей, обучение персонала, контроль за соблюдением работниками ОТ, участие в работе комиссии, ведение документации, актуализация планов работы, разработка локальных актов по охране труда, контроль профрисков, своевременная актуализация инструкций по охране труда	5
		Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2
		За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
		Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Наличие плана работы, информация на сайте, фотоотчет в мессенджере	3
		ИТОГО		

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Заведующий хозяйством	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обработка, оперативность и предоставление информации	Отсутствие замечаний по срокам и качеству, своевременное устранение предписаний	4
		Соблюдение финансовой дисциплины	Соблюдение сроков предоставления достоверных отчетов, эффективное использование запланированных бюджетных средств	4
		Организация санитарного состояния учреждения	Отсутствие замечаний по срокам и качеству, своевременное устранение предписаний, организация контроля в рамках производственной программы	5
		Обеспечение бесперебойной работы приборов учета, соблюдение лимитов потребления тепло-водоснабжения	Отсутствие перерасхода по платежам, своевременная проверка приборов учета	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения ОО	Работа с информационными ресурсами, государственными сайтами по размещению информации об учреждении (bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, ИАС "Аверс")	Обновление и размещение информации (тепло, вода, свет, связь, сведения о помещениях в учреждении), своевременно без замечаний	3
		Расход бюджетных средств учреждения согласно плана финансово-хозяйственной деятельности	Без замечаний со стороны учредителя	3
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Осуществление дополнительных работ	Активное участие в благоустройстве	Благоустройство территории нестандартным игровым оборудованием, рассаживание цветников-газонов (посадка, полив, прополка), изготовление снежных поделок, уборка снега, листвы	2
		Наличие курсовой подготовки, участие в вебинарах, семинарах	Предоставление подтверждающего документа	1
		Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы комиссии: 1 –балл; за работу председателем первичной профсоюзной организации – 2 балла.	3

92

	Осуществление функционала ответственного по пожарной безопасности	Проведение инструктажей, обучение персонала, контроль за соблюдением работниками требований пожарной безопасности, участие в работе комиссии, ведение документации, актуализация планов и выполнение предписаний.	5
	Осуществление функционала ответственного по антитеррористической защищенности	Проведение инструктажей, обучение персонала, контроль за соблюдением работниками требований антитеррористической защищенности, участие в работе комиссии, ведение документации, актуализация планов и выполнение предписаний.	5
	Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
	Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3
ИТОГО			45

93

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Младший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Участие в образовательном процессе, привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков	Помощь воспитателю в организации режимных моментов (родительские собрания, круглый стол и пр.)	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	4
		Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков, качественная организация питания (соблюдение норм выдачи блюд, сервировка стола и пр.)	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	3
		Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	Не менее 80% работа всего оборудования	3
		За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Отсутствие замечаний	4
		Осуществление контроля за заполнением рабочих журналов	Отсутствие замечаний администрации, своевременное их устранение	3
		Соблюдение санитарных норм при ликвидации отходов (своевременная утилизация отходов)	Своевременно, качественно	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития ОО	Проведение праздников для детей	Участие в тематических мероприятиях и праздниках учреждения (роли в сценариях)	3
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Осуществление дополнительных работ	Активное участие в благоустройстве	Благоустройство территории нестандартным игровым оборудованием, рассаживание цветников-газонов (посадка, полив, прополка), изготовление снежных поделок, уборка снега, листвы	3
		Карантинные мероприятия, соблюдение режима дезинфекции, содержание помещений, в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	5

46

		Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2
		За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
		Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3
	ИТОГО			40

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Кладовщик	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обработка, оперативность и предоставление информации	Отсутствие замечаний по срокам и качеству, своевременное устранение предписаний	5
		Организация питания воспитанников	Организация контроля за расходом продуктов питания, объемами расходов в рамках контрактной деятельности	5
		Эффективность взаимодействия с поставщиками, работа с контрактами хозяйственной деятельности	Постоянный контроль за исполнением контрактов, подсчет остатков, оформление расшифровок к контрактам по поставке продуктов питания	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение развития учреждения ОО	Расход бюджетных средств учреждения согласно плана финансово-хозяйственной деятельности	Без замечаний со стороны учредителя	5
		Работа с информационными ресурсами (zakupki.gov.ru, Меркурий, Честный знак и пр.)	Обновление и размещение информации, своевременно без замечаний	4
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Осуществление дополнительных работ	Активное участие в благоустройстве	Благоустройство территории нестандартным игровым оборудованием, рассаживание цветников-газонов (посадка, полив, прополка), изготовление снежных поделок, уборка снега, листвы	3
		Карантинные мероприятия, соблюдение режима дезинфекции, содержание помещений (пищеблок, склады), в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	3
		Наличие курсовой подготовки, участие в вебинарах, семинарах	Предоставление подтверждающего документа	3
		Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2
		За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
		Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3
ИТОГО				40

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

ФИО _____

20____ г.

(месяц)

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Сторож (старший)	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Выполнение срочных работ, связанных с бесперебойной работой ОО	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	6
		Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	Не менее 80% работа всего оборудования	5
		Соблюдение режима безопасности на территории	Осуществление круглосуточного дежурства, сотрудничество с охранной организацией, немедленное реагирование в случае ЧС	7
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития ОО	Проведение праздников для детей	Участие в тематических мероприятиях и праздниках учреждения (роли в сценариях)	3
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Осуществление дополнительных работ	Активное участие в благоустройстве	Благоустройство территории нестандартным игровым оборудованием, рассаживание цветников-газонов (посадка, полив, прополка), изготовление снежных	7
		Карантинные мероприятия, соблюдение режима дезинфекции, содержание помещений, в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	5
		Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2

97

		За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
		Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3
	ИТОГО			40

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

ФИО _____

20____ г.

(месяц)					
Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов	
		Наименование	Индикатор		
1	2	3	4	5	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Сторож (вахтер)	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Выполнение срочных работ, связанных с бесперебойной работой ОО	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	6	
		Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	Не менее 80% работа всего оборудования	5	
		Соблюдение режима безопасности на территории	Осуществление допуска автомобильного транспорта, посетителей	7	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение развития ОО	Проведение праздников для детей	Участие в тематических мероприятиях и праздниках учреждения (роли в сценариях)	3	
	Выплаты за качество выполняемых работ				
	Осуществление дополнительных работ	Активное участие в благоустройстве	Благоустройство территории нестандартным игровым оборудованием, рассаживание цветников-газонов (посадка, полив, прополка), изготовление снежных поделок, уборка снега, листвы	7	
		Карантинные мероприятия, соблюдение режима дезинфекции, содержание помещений, в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	5	
		Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2	
		За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2	
		Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3	
		ИТОГО			40

ФИО _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

20 ____ г.

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Дворник	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Выполнение срочных работ, связанных с бесперебойной работой ОО	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	7
		Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	Не менее 80% работа всего оборудования	6
		Соблюдение режима безопасности на территории	Осуществление допуска автомобильного транспорта	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития ОО	Проведение праздников для детей	Участие в тематических мероприятиях и праздниках учреждения (роли в сценариях)	3
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Осуществление дополнительных работ	Активное участие в благоустройстве	Благоустройство территории нестандартным игровым оборудованием, рассаживание цветников-газонов (посадка, полив, прополка), изготовление снежных поделок, уборка снега, листья	7
		Карантинные мероприятия, соблюдение режима дезинфекции, содержание помещений, в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	5
		Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2
		За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
		Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3
	ИТОГО			40

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

ФНО

20 ____ г.

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Выполнение срочных работ, связанных с бесперебойной работой ОО	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	6
		Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	Не менее 80% работа всего оборудования	6
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития ОО	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	5
		Проведение праздников для детей	Участие в тематических мероприятиях и праздниках учреждения (роли в сценариях)	3
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Осуществление дополнительных работ	Активное участие в благоустройстве	Благоустройство территории нестандартным игровым оборудованием, рассаживание цветников-газонов (посадка, полив, прополка), изготовление снежных поделок, уборка снега, листвы	6
		Карантинные мероприятия, соблюдение режима дезинфекции, содержание помещений, в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка прачечной	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	7
		Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2
		За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
		Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3
	ИТОГО			40

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

ФИО _____

20 ____ г.

(месяц)

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Выполнение срочных работ, связанных с бесперебойной работой ОО	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	6
		Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	Не менее 80% работа всего оборудования	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития ОО	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	5
		Проведение праздников для детей	Участие в тематических мероприятиях и праздниках учреждения (роли в сценариях)	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Осуществление дополнительных работ	Активное участие в благоустройстве	Благоустройство территории нестандартным игровым оборудованием, рассаживание цветников-газонов (посадка, полив, прополка), изготовление снежных поделок, уборка снега, листья	7
		Карантинные мероприятия, соблюдение режима дезинфекции, содержание помещений, в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	5
		Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2
		За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в	2
		Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3
	ИТОГО			40

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

ФНО

20 ____ г.

(месяц)

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Уборщик служебных помещений	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Выполнение срочных работ, связанных с бесперебойной работой ОО	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	6
		Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	Не менее 80% работа всего оборудования	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития ОО	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	5
		Проведение праздников для детей	Участие в тематических мероприятиях и праздниках учреждения (роли в сценариях)	3
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Осуществление дополнительных работ	Активное участие в благоустройстве	Благоустройство территории нестандартным игровым оборудованием, рассаживание цветников-газонов (посадка, полив, прополка), изготовление снежных поделок, уборка снега, листвы	7
		Карантинные мероприятия, соблюдение режима дезинфекции, содержание помещений, в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	7

	Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2
	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
	Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3
	ИТОГО		40

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

ФИО _____

20 ____ г.

(месяц) _____

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Подсобный рабочий	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Выполнение срочных работ, связанных с бесперебойной работой ОО	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	6
		Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	Не менее 80% работа всего оборудования	5
		Соблюдение санитарных норм при ликвидации отходов (утилизация отходов, тары в соответствии с санитарными требованиями)	Своевременно, качественно	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития ОО	Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	5
		Проведение праздников для детей	Участие в тематических мероприятиях и праздниках учреждения (роли в сценариях)	2
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Осуществление дополнительных работ	Активное участие в благоустройстве	Благоустройство территории нестандартным игровым оборудованием, рассаживание цветников-газонов (посадка, полив, прополка), изготовление снежных поделок, уборка снега, листья	3
		Карантинные мероприятия, соблюдение режима дезинфекции, содержание помещений, в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка пищеблока	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	7
		Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2

105

	За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
	Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3
	ИТОГО		40

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Повар	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих и надзорных	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	5
		Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	Не менее 80% работа всего оборудования	5
		Отсутствие вспышек заболеваемости, выполнение мероприятий направленных на профилактику инфекционных заболеваний	Соблюдение санитарных правил при организации работы пищеблока	5
		Осуществление контроля за заполнением рабочих журналов	Отсутствие замечаний администрации, комбината школьного питания, родителей, своевременное их устранение	5
		Соблюдение санитарных норм при ликвидации отходов (утилизация отходов, тары в соответствии с санитарными требованиями)	Своевременно, качественно	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение развития ОО	Проведение праздников для детей	Участие в тематических мероприятиях и праздниках учреждения (роли в сценариях)	2
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Осуществление дополнительных работ	Активное участие в благоустройстве	Благоустройство территории нестандартным игровым оборудованием, рассаживание цветников-газонов (посадка, полив, прополка), изготовление снежных поделок, уборка снега, листвы	2
Карантинные мероприятия, соблюдение режима дезинфекции, содержание помещений, в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями		Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	6	
Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.		Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2	
За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.		Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2	
Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе		Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3	
ИТОГО				40

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Кастелянша	Участие в образовательном процессе	Выполнение срочных работ, связанных с бесперебойной работой ОО	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	6
		Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования	Не менее 80% работа всего оборудования	6
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития ОО	Учет товарно-материальных ценностей, их сохранность, постоянное наличие	Учет товарно-материальных ценностей, их сохранность, постоянное наличие	3
		Контроль за ношением спецодежды, своевременное оформление документов для приобретения новой спецодежды, ведение личных карт	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	5
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Осуществление дополнительных работ	Активное участие в благоустройстве	Благоустройство территории нестандартным игровым оборудованием, рассаживание цветников-газонов (посадка, полив, прополка), изготовление снежных поделок, уборка снега, листы	6
		Карантинные мероприятия, соблюдение режима дезинфекции, содержание помещений, в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Отсутствие замечаний, своевременное их устранение	7
		Участие в работе экспертных групп, комиссий разного уровня.	Подтверждение участия протоколом работы, актом комиссии: участие 1 –балл, секретарь - 2 балла	2
		За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива. Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации.	Образцовое ведение протоколов, актов, документации. Взаимодействие с территориальным отделением профсоюза. Участие в его мероприятиях, активизация и пропаганда профсоюзной жизни в коллективе	2
		Реализация корпоративной Программы укрепления здоровья сотрудников, участие в ГТО программе	Активное участие в объявленных акциях, фотоотчет в мессенджере	3
	ИТОГО			40

Мотивированное мнение учтено:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Д/с № 55»

карт С.Н.Казанкова
Протокол № 10
от « 01 » ноября 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий муниципальным
бюджетным дошкольным
образовательным учреждением
«Детский сад № 55»

С.В.Даньшина
Приказ № 36-ОД
от « 01 » ноября 2024г.

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МБДОУ «Д/с № 55»

протокол № 2
от « 01 » ноября 2024г.

ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Д/с № 55»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Уставом, Коллективным договором на 2024-2027гг., Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 55» (далее образовательная организация).

Правила внутреннего трудового распорядка - это нормы, регулирующие на основании законодательства Российской Федерации о труде отношения между образовательной организации и его Работниками с момента их возникновения, по вопросам приема и увольнения, использования рабочего времени, поощрения за успехи в работе и ответственности за нарушения трудовой дисциплины, закрепления основных обязанностей, иные вопросы трудовых отношений.

Целью настоящих Правил является укрепление и соблюдение трудовой дисциплины, рациональное ее использование рабочего времени, повышения эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников, высокому качеству работ,

1.2. Основные термины и определения:

Работники – физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с образовательной организацией;

Работодатель, образовательная организация – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 55»;

Представитель Работодателя – заведующий или уполномоченные им в установленном законодательстве Российской Федерации представители, выполняющие от его имени функции управления (далее Работодатель);

Соискатель – физическое лицо (гражданин), претендующий на занятие вакантной должности у Работодателя или его представителя;

Представитель Работников – первичная профсоюзная организация (далее – ППО);

Дисциплина труда – обязательное для всех Работников подчинение нормам поведения, определенным в соответствии с настоящими Правилами, трудовым договором;

Правовой статус педагогического работника - совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации (далее РФ) и законодательством субъектов Российской Федерации.

1.3. Работники образовательной организации обязаны соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность труда, улучшать качество образования, соблюдать требования по охране труда, противопожарной безопасности, технике безопасности и санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных организациях.

1.4. Трудовая дисциплина обеспечивается Работодателем путем создания необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным выполнением трудовых обязанностей, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. В образовательной организации принудительный труд запрещен.

1.5. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Работодателем в пределах предоставленных им прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, совместно или по согласованию с ППО.

1.6. Настоящие Правила, а также все изменения и дополнения к ним утверждаются Работодателем с учетом мнения ППО в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.7. Правила являются приложением к Коллективному договору образовательной организации на 2024-2027гг. и являются обязательными для выполнения всеми работниками.

1.8. Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, поощрять. К нарушителям трудовой дисциплины применять меры дисциплинарного взыскания.

1.9. На каждого Работника образовательной организации ведется кадровый учет, оформляется личное дело, состоящее из документов, предъявляемых при приеме на работу. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Личные дела работников хранятся в образовательной организации, в том числе и после увольнения 50 лет. До минования надобности сдаются в архив.

- ✓ 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 и (или) 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- ✓ справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка не заводится. Все сведения о трудовой деятельности таких сотрудников работодатель передают в Социальный фонд РФ только в электронном виде. Вкладыш заводят, когда в старой трудовой заканчивается место для записей.

2.5. Заключение трудового договора без указанных документов указанных в п. 2.3. не производится.

2.6. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется Работнику под роспись. Допуск Работника к работе осуществляется только после подписания сторонами трудового договора и издания приказа о назначении на должность.

2.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ст. 61 ТК РФ).

2.8. Работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу (ст. 61 ТК РФ).

2.9. Если Работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным (ст. 61 ТК РФ).

2.10. На основании приказа о приеме на работу Работодатель или назначенное им лицо обязан в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке Работника, в случае, если работа в организации является для Работника основной.

2.11. Документами, определяющими конкретную трудовую функцию Работника, являются:

- ✓ трудовой договор;
- ✓ должностная инструкция.

2.12. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств соискателя, а также для планирования мероприятий, направленных на адаптацию Работника в новых условиях, Работодатель может предложить:

- ✓ написать автобиографию;
- ✓ представить краткую письменную характеристику (резюме), выполняемой ранее работы.

2.13. При приеме на работу Работодатель может установить Работнику испытательный срок на период до трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом, для проверки соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

В период испытания на Работника распространяются положения ТК РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов образовательной организации.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- ✓ лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- ✓ беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- ✓ лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- ✓ лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- ✓ лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- ✓ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- ✓ лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ✓ иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.14. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших

основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения ППО и без выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК РФ).

Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.15. При поступлении Работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель или назначенное им лицо обязан провести вводный, первичный, на рабочем месте инструктаж по охране труда, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, разъяснить обязанность по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну, ответственность за ее разглашение.

2.16. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

2.17. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст. 331 ТК РФ):

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.
- Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних

и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.18. К трудовой деятельности в образовательной организации не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 ТК РФ.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, с участием несовершеннолетних 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) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Порядок расторжения трудового договора

2.19. Расторжение трудового договора с Работником производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации. По соглашению сторон трудовой договор, может быть, расторгнут в любое время.

2.20. В случаях, когда заявление работника о расторжении трудового договора по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения образовательной организации трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, представитель Работодателя обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

2.22. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен трудовым законодательством. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника на увольнение.

2.23. Днем прекращения трудового договора (день увольнения) во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, сохранялось место работы (должность). В том случае, если последний день срока предупреждения приходится на выходной или праздничный день, то последним считается ближайший за ним рабочий день. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.24. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного

уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать её не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

2.25. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В этом случае основанием для увольнения считается ст.77 п.1, ст. 78 ТК РФ.

2.26. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится с учетом мотивированного мнения ППО МБДОУ «Д/с № 55» за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст.81 ТК РФ).

2.27. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ, со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи, с учетом рекомендаций Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

2.28. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По заявлению Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника, или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.29. В день увольнения Работодатель производит с увольняемым Работником полный денежный расчет (в т.ч. выплаты компенсационного и стимулирующего характера) и выдает ему оформленную трудовую книжку. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим кодексом и иным федеральным законом сохранялось место работы.

При увольнении работника все внесенные в трудовую книжку за время работы у конкретного работодателя записи необходимо заверить подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью (п. 36 Приказа Минтруда).

2.30. При получении трудовой книжки на руки, в связи с расторжением трудового договора, Работник проставляет отметку в книге учета движения трудовых книжек и вкладывает к ним.

2.31. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником являются (ст.336 ТК РФ);

- повторное в течение года грубое нарушение Устава;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности, в соответствии со ст. 332.1 (лицами в возрасте не старше семидесяти лет).

2.41. Временный перевод работников образовательной организации на дистанционный режим работы оформляется приказом заведующего на основе списка работников, которых временно переводят на дистанционную работу.

2.42. Работникам образовательной организации может быть установлен режим дистанционной работы с условием о чередовании удаленной работы и работы в образовательной организации. График местонахождения работников составляет инспектор по кадрам и на основании приказа заведующего согласовывает с работниками не менее чем за семь дней до календарного месяца.

2.43. Условие о чередовании удаленной работы и работы в образовательной организации указывают в дополнительном соглашении или трудовом договоре работника.

2.44. Работодатель обязан обеспечить работников, которых перевели на дистанционный режим работы, необходимым оборудованием, программно-техническими средствами и средствами защиты информации. Работник может использовать свое оборудование на безвозмездной основе.

2.45. Взаимодействие работодателя с дистанционным работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по корпоративной электронной почте d 190.rzd@mail.ru.

2.46. Взаимодействие с работником возможно, в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, сообщенным работником добровольно. Контактная информация работника указывается в трудовом договоре при приеме на дистанционную работу или в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому при временном переводе на дистанционную работу. Также работник предоставляет согласие на обработку своих персональных данных (при предоставлении новых (ранее не сообщенных) сведений). Согласие на обработку персональных данных не требуется, если обработка персональных данных необходима для исполнения договора, стороной которого является работник.

2.47. При взаимодействии с работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем работника, о чем работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по корпоративной электронной почте.

2.48. В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц-связи работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия.

2.49. Приступая к ежедневной работе и по ее завершении работник направляет непосредственному руководителю сообщение по корпоративной электронной почте о том, что приступил к работе/окончил работу соответственно.

2.50. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с планом работы, который работник получает от непосредственного руководителя. О выполнении плана работы работник ежедневно направляет отчет непосредственному руководителю до окончания рабочего дня.

2.51. Работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети Интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять корпоративную электронную почту.

2.52. Если после перевода на дистанционную работу работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность заведующего,

инспектора по кадрам. Инспектор по кадрам должен составить акт о невыходе работника на связь, который должен быть направлен работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществлять по корпоративной электронной почте (при ее отсутствии – личной электронной почте) с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

2.53. Работодатель вправе использовать усиленную квалифицированную электронную подпись, а работник – аналогичную или усиленную неквалифицированную электронную подпись в случаях, если нужно заключить, изменить или расторгнуть:

- трудовой договор;
- дополнительные соглашения к нему;
- договор о материальной ответственности;

2.54. В остальных случаях работодатель и работник могут обмениваться электронными документами без использования ЭЦП.

2.55. Посещение образовательной организации, выезд работника по рабочим вопросам в период временного перевода на дистанционную работу в связи с плохой эпидемиологической ситуацией из-за распространения коронавирусной инфекции COVID-19 возможны в исключительных (экстренных) случаях с учетом ограничений на перемещение, действующих по месту проживания работника и расположения офиса, и только после согласования поездки работником с непосредственным руководителем.

2.56. Работодатель не выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также не возмещает расходы, связанные с их использованием. Стороны договорились, что использование оборудования, электроэнергии и интернета Работник осуществляет на безвозмездной основе.

2.57. За работу в условиях дистанционного режима работник получает выплаты, предусмотренные пунктами 14.8, 14.11, 15.4. За дни, когда трудовую функцию работник не выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т. д., компенсационную выплату он не получает.

2.58. Работодатель вправе уволить дистанционного работника, если он без уважительной причины не выходит на связь больше одного рабочего дня.

2.59. Если работник трудится дистанционно постоянно, то трудовой договор с ним можно расторгнуть, если он переехал в другую местность, из-за чего не может работать на прежних условиях. Работодатель не вправе уволить дистанционного работника по иным основаниям, не предусмотренным Трудовым кодексом.

Порядок совмещения должностей, перевод

2.60. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого Работодателя (внешнее совмещение) (ст. 60 ТК РФ).

2.61. 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 плату.

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ (ст. 60.1., 60.2 ТК РФ).

2.62. По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года (а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу).

В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

2.63. При изменении работы образовательной организации (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм воспитания и т.п.) допускается изменение обязательных условий труда работника при сохранении работы в той же должности, по специальности, квалификации: системы оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени и другие.

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

3. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ

3.1. Инвалид - лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

3.2. Квота для приема на работу инвалидов рассчитывается работодателем ежегодно, до 1 февраля, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал предыдущего года.

3.3. При расчете квоты для приема на работу инвалидов округление дробного числа производится в сторону уменьшения до целого значения, в случае если размер рассчитанной квоты менее единицы, значение квоты принимается равным единице.

3.4. Работодатель обязан выполнить квоту для приема на работу инвалидов в течение текущего года с учетом ее возможного перерасчета.

3.5. Квота для приема на работу инвалидов подлежит перерасчету в случае уменьшения среднесписочной численности работников за прошедший месяц, за исключением работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам проведения специальной оценки условий труда

3.6. Перерасчет квоты для приема на работу инвалидов осуществляется работодателем с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение среднесписочной численности работников.

3.7. Квота для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место считается выполненной работодателем при наличии трудового договора (в том числе срочного) с инвалидом на рабочее место непосредственно у работодателя.

3.8. Работодатель в целях выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов вправе обратиться в государственные учреждения службы занятости населения.

3.9. При заключении трудового договора работодатель не может заставить кандидата в обязательном порядке предоставить ему сведения о наличии у него инвалидности, поскольку работник может пожелать оставить это в тайне (ст. 65 ТК РФ - документ об установлении инвалидности не числится). Исключением из этого правила являются те случаи, когда с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации предусматривается необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов, в том числе справки о состоянии здоровья.

3.10. Однако если сотрудник хочет использовать льготы и гарантии, установленные для инвалидов, он должен предоставить документы, подтверждающие у него наличие этого статуса.

3.11. Информация об инвалидности подтверждается следующими документами:

- справкой медико-социальной экспертизы, в которой указываются группа инвалидности и степень ограничения способности к трудовой деятельности;
- индивидуальной программы реабилитации инвалида (ИПР), в которой отмечены особенные требования к трудовой деятельности.

3.12. Предоставляемые инвалиду льготы и особые условия труда работодатель должен зафиксировать в трудовом договоре. Однако если работнику-инвалиду после прохождения переосвидетельствования группа инвалидности установлена не будет, то в трудовой договор необходимо будет внести изменения, касающиеся установления ему нормальной продолжительности рабочего времени.

3.13. При заключении трудового договора с инвалидом нужно учесть все требования организации его будущего рабочего места, которое должно соответствовать программе реабилитации, в которой содержатся сведения о причинах и характере заболевания, рекомендации по организации труда и сведения о наличии каких-либо ограничений.

3.14. В остальном прием на работу инвалида осуществляется обычном порядке, предусмотренном для всех работников в соответствии с положениями гл. 11 ТК РФ.

3.15. Рабочее время инвалида устанавливается для инвалидов I и II групп - не более 35 часов в неделю. При этом в правилах внутреннего трудового распорядка должны содержаться общие условия о сокращенной продолжительности рабочего времени.

3.16. Для работников-инвалидов III группы, то поскольку законом для этой категории не предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, для них чаще всего устанавливается режим неполного рабочего времени с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

3.17. При этом для инвалидов всех групп продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать времени, определенного медицинским заключением.

3.18. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Аналогичные условия установлены для привлечения инвалидов к работе в ночное время (период времени с 22 часов до 6 часов), в праздничные и выходные дни. При этом работник должен быть ознакомлен в письменной форме с правом отказа от работ перечисленных выше работ.

3.19. Работающие инвалиды имеют право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году и ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.20. Инвалиды-чернобыльцы имеют право на ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время, а также на дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней, который оплачивается органами социальной защиты населения. Для получения

дополнительного отпуска работодатель должен выдать работнику справку о размере среднего заработка с указанием причитающейся к выплате итоговой суммы (за вычетом налогов) и периоде, за который предоставляется отпуск. Справка подписывается заведующим. Указанная процедура предусмотрена в постановлении Правительства РФ от 03.03.2007 N 136 "О порядке предоставления мер социальной поддержки гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также выплаты пособия на погребение граждан, погибших (умерших) в связи с чернобыльской катастрофой".

3.21. Противопоказанные для трудоустройства инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и/или его потомство и условия труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений, а именно:

- физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.);
- химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны);
- биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);
- физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе;
- нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлинённым рабочим днем).

3.16. Показанными условиями труда для трудоустройства инвалидов являются:

- оптимальные и допустимые санитарно-гигиенические условия производственной среды по физическим (шум, вибрация, инфразвук, электромагнитные излучения, пыль, микроклимат), химическим (вредные вещества, вещества-аллергены, аэрозоли и др.) и биологическим (микроорганизмы, включая патогенные, белковые препараты) факторам;
- работа с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой, в отдельных случаях с выраженной физической нагрузкой;
- работа преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях - стоя или с возможностью ходьбы;
- рабочее место, соответствующее эргономическим требованиям;
- работа, не связанная со значительными перемещениями (переходами).

3.22. Не допускается размещение постоянных рабочих мест инвалидов в подвальных, цокольных этажах, в зданиях без естественного освещения и воздухообмена.

3.23. Если работника признали инвалидом I группы (со способностью к трудовой деятельности 3 степени) и выполнять трудовую функцию в соответствии с трудовым договором он больше не сможет, бюро медико-социальной экспертизы констатирует полную утрату способности инвалида к труду, о чем выдается соответствующая справка. В данном случае в индивидуальную программу реабилитации не включаются какие-либо трудовые рекомендации. Трудовой договор, может быть, расторгнут с ним по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

3.24. В случае признание работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением. При увольнении работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

3.25. В том случае если работника признали инвалидом II или III групп и он не желает работать, то сотрудник может написать заявление об увольнении по собственному желанию либо увольнение происходит по соглашению сторон.

3.26. Если у работодателя имеется возможность, он может прибегнуть к переводу работника (с его письменного согласия), при этом при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя в соответствии с медицинским заключением за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода. А при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

3.27. Перевод работника-инвалида на другую работу следует оформлять:

- заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием новых условий труда;
- издается приказ о переводе работника на другую работу;
- вносятся соответствующие записи в трудовую книжку и личную карточку.

3.28. Временный перевод на другую работу может осуществляться без согласия работника и никаких исключений для сотрудников-инвалидов не установлено. Однако в этих ситуациях перевод не может быть осуществлен на работу, противопоказанную работнику по состоянию его здоровья.

3.29. Если работодатель не сможет создать условия, указанные в индивидуальной программе реабилитации, либо сам работник отказывается от перевода на другую работу, трудовой договор расторгается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При увольнении сотруднику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

4. ПРОХОЖДЕНИЕ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ, ПСИХИАТРИЧЕСКОГО ОСВЕДЕТЕЛЬСТВОВАНИЯ, ДИСПАНСЕРИЗАЦИИ, ГИГИЕНИЧЕСКОЙ АТТЕСТАЦИИ

Порядок прохождения медицинских осмотров

4.1. В целях охраны жизни здоровья, предупреждения инфекционных заболеваний Работники обязаны проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры в соответствии с приказом Минздрава № 29н от 28 января 2021 года «Об утверждении порядка проведения предварительных и периодических медосмотров работников». Возмещение расходов на прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров возлагается на образовательную организацию.

Уклонение (отказ Работника без уважительной причины) от прохождения периодических осмотров является нарушением трудовой дисциплины и влечет применение мер дисциплинарной ответственности (ст.ст. 212, 214 ТК РФ).

В соответствии со ст. 69 ТК РФ обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат:

- ✓ лица, не достигшие возраста 18 лет;
- ✓ иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- ✓ работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в т.ч. на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта (ч. 1 ст.213);

- ✓ работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей (ч.1 ст.213 и пр.).

4.2. Предусмотренные медицинские и психиатрические обследования осуществляются за счет средств образовательной организации. Между образовательной организацией и медицинской организацией заключается договор на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров. Периодические медицинские осмотры проводятся на основании утвержденного графика прохождения медицинского осмотра. Контроль за прохождением работниками медицинского осмотра возлагается на лицо назначенное Работодателем.

4.3. На время прохождения медицинских осмотров за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Время, место и порядок прохождения осмотров определяется заранее.

Порядок прохождения психиатрического освидетельствования

4.4. Обязательное психиатрическое освидетельствование (далее - освидетельствование) проходят работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в соответствии с видами деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование, предусмотренными приложением N 2 к приказу от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование», пункт 8 - педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

4.5. С целью определения пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению определённого вида деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности, предусмотренных Перечнем¹ работники на добровольной основе с учетом норм установленных Законом Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании"² работники образовательной организации проходят психиатрическое освидетельствование 1 раз в 5 лет.

4.6. Освидетельствование работника проводится в обязательном порядке на основании выданного работодателем (его уполномоченным представителем) направления на освидетельствование и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников. В соответствии с частью 1 статьи 6 Закона гражданин может быть временно (на срок не более пяти лет и с правом последующего переосвидетельствования) по результатам обязательного психиатрического освидетельствования признан непригодным вследствие психического расстройства к выполнению отдельных видов профессиональной деятельности.

4.7. Повторное прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Результат ранее проведенного освидетельствования подтверждается медицинскими документами, в том числе полученными путем электронного обмена между медицинскими организациями.

4.8. Работник, которого признали непригодным к выполнению отдельных видов

¹ Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности (утвержден постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 года № 377).

² Постановление Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 «О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании"»

деятельности, вправе пройти повторное обязательное психиатрическое освидетельствование, если по заключению психиатра его состояние улучшилось.

Порядок прохождения диспансеризации

4.9. В целях оценки состояния здоровья работников образовательной организации проводится диспансеризация — комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, осуществляемых в отношении определённых групп населения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Диспансеризация направлена на выявление хронических неинфекционных заболеваний (и факторов риска их развития), являющихся основной причиной преждевременной смертности.

4.10. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Порядок прохождения гигиенического обучения и аттестации

4.11. Гигиеническое обучение работников образовательной организации осуществляется при профессиональной гигиенической подготовке и аттестации. Необходимость прохождения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работниками эпидемиологически значимых профессий определена статьей 36 Федерального закона № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

4.12. Обязанность по организации проведения гигиенического обучения работников (профессиональной гигиенической подготовки) возложена на работодателя (Федеральный закон №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», ст. 11, 29). Порядок проведения установлен приказом Минздрава РФ №229 «О профессиональной гигиенической подготовке и аттестации должностных лиц и работников организаций».

4.13. Профессиональная гигиеническая подготовка проводится первично при приеме на работу и в дальнейшем:

- для должностных лиц и работников организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией мясо - молочной и кондитерской продукции, детского питания, питания дошкольников, — ежегодно;
- для остальных категорий работников — 1 раз в 2 года.

5. ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ

5.1. 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, отсутствуют профилактические прививки согласно Календарю национальных прививок;
- 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.

5.2. 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

5.3. 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.

Отстранение из-за отказа использовать средства индивидуальной защиты (СИЗ)

5.4. Если работник отказывается получать средства индивидуальной защиты (СИЗ), не проходит инструктаж, работодатель обязан не допускать его к исполнению трудовых обязанностей (отстранить от работы). Предлагать другую работу работодатель работнику в этом случае не обязан. При этом работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, кроме увольнения. За неиспользование работником выданных средств индивидуальной защиты (СИЗ) предусмотрена ответственность: согласно абз. 6 ч. 1 ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы или не допускать к работе человека, который работает во вредных или опасных условиях труда или в особых температурных условиях, получил положенные ему СИЗ, но не использует их.

В этом случае работодатель должен зафиксировать факт отказа от использования СИЗ (докладная записка, и/или акт, составленным минимум двумя - тремя очевидцами либо единолично составленной служебной запиской руководителя или должностного лица, в чьи полномочия входит контроль за применением СИЗ). Доказательством может стать и видеофиксация. Отстранение применяется, даже если есть объяснительная от работника. Документы составляет инспектор по кадрам. Затем работодатель издает приказ об отстранении работника, с указанием основания для отстранения и срок. Работник отстраняется от работы до тех пор, пока он не согласится использовать СИЗ и пройти инструктаж.

5.5. После того, как работник изъявит желание применять СИЗ, работодатель издает приказ о допуске к работе.

Отстранение от работы не прошедших обязательный медицинский осмотр по объективным (уважительным) причинам

5.6. Если работник долгое время находился на больничном либо в отпуске, выходит из отпуска по уходу за ребенком, а срок действия предыдущего медосмотра уже прошел ст. 76 ТК РФ предписывает в таких случаях не допускать его к работе. Руководитель выдает работнику направление в медицинскую организацию и издает приказ об отстранении от работы до прохождения медосмотра. Поскольку ситуация возникла не по вине работника, ему следует произвести оплату за все время отстранения от работы как за простой (ч. 3 ст. 76 ТК РФ). Однако в ст. 157 ТК РФ фигурируют три вида простоя:

- по вине работника, не оплачиваемый;
- по вине работодателя, оплачиваемый в размере 2/3 среднего заработка;
- по обстоятельствам, не зависящим от работника и работодателя, оплачиваемый в размере 2/3 оклада или тарифной ставки.

5.7. После того как работник предоставит медицинское заключение, разрешающее ему работу, работодатель издает приказ — о том, чтобы считать период отстранения периодом прохождения обязательного медосмотра с оплатой в размере среднего заработка, а если оплата уже была произведена, то — с доплатой до среднего заработка.

5.8. Если в медицинском заключении есть запрет на работу, инспектор по карам обязан уточнить: указан ли в этом документе срок. Если он составляет не более четырех месяцев, то работника необходимо перевести с учетом его квалификации, на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. Если это невозможно: нет подходящих вакансий либо работник отказывается от предложенных вакансий, — его отстраняют от работы без оплаты (ст. 73 ТК РФ).

5.9. В случае отсутствия срока запрета в медицинском заключении, необходимо организовать постоянный перевод на другую работу. При этом в течение первого месяца ему будет начисляться зарплата либо по выполняемой работе, либо средний заработок по прежней работе: из двух этих вариантов работодатель выбирает наиболее приемлемый. При невозможности постоянного перевода работника необходимо уволить на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с одной из следующих формулировок:

- уволен(а) в связи с отказом от перевода на другую работу, необходимого работнику в соответствии с медицинским заключением — если подходящая по компетенциям (в том числе по формальным признакам — например, вакансии уборщицы при запрете таможенному брокеру работать на компьютере) и состоянию здоровья работа была ему предложена, но он отказался;
- уволен(а) в связи с отсутствием у работодателя другой работы необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением — если подходящих вакансий у работодателя не оказалось.

Отстранение от работы в связи с отказом от вакцинации против новой коронавирусной инфекции COVID-19

5.10. Отстранения работника от выполнения трудовых обязанностей предусмотрена ст. 76 ТК РФ, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В данном случае является нарушение положений Федерального закона от 17 сентября 1998 г. N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" (далее - Федеральный закон N 157-ФЗ). Отсутствие профилактических прививок влечет отказ в приеме на работу или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями. В Национальный календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям внесена прививка от новой коронавирусной инфекции COVID-19 (приказ Минздрава России от 06.12.2021 N 1122н "Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок), она становится обязательной если такое решение по эпидемическим показаниям принято и оформлено актом главного санитарного врача субъекта или его заместителя, то для работников, которые указаны в этом документе, вакцинация становится обязательной.

5.11. Отказавшегося от прививки работника работодатель вправе отстранить без сохранения заработной платы. Исключения предусмотрены в отношении работников, имеющих

медицинские противопоказания, подтвержденные официальными документами, а также внесены в медицинский сертификат о профилактических прививок против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или медицинских противопоказаний к вакцинации и (или) перенесенном заболевании, вызванном новой коронавирусной инфекцией (COVID-19).

5.12. В случае отказа работника от вакцинации без уважительной причины к установленному сроку работодатель издает приказ об отстранении работника без сохранения заработной платы (ст.76. ч.3 ТК РФ) с указанием оснований, по которым он отстраняется от работы, срок отстранения. До издания приказа следует получить от работника письменный отказ от вакцинации. С приказом об отстранении необходимо ознакомить работника под роспись. В случае отказа работника об ознакомлении в приказе, следует составить акт об отказе в ознакомлении с приказом в присутствии не менее 2х присутствующих свидетелей.

5.13. За период отстранения от работы без сохранения заработной платы пособие по временной нетрудоспособности не начисляется (п. 2 ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 29.12.06 № 255-ФЗ).

5.14. Дата отстранения от работы в связи с отказом от вакцинации зависит от сроков проведения вакцинации, определенных Главными государственными санитарными врачами субъектов.

5.15. Дистанционные работники подлежат обязательной вакцинации, если не имеют противопоказаний. Перевод на дистанционный труд не является альтернативой отстранению.

5.16. Основанием для допуска к работе является ознакомление Работодателя с медицинским сертификатом о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или медицинских противопоказаний к вакцинации и (или) перенесенном заболевании, вызванном новой коронавирусной инфекцией (COVID-19).

6. СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА, РАБОТА В НОЧНОЕ ВРЕМЯ, КОМАНДИРОВКИ.

Сверхурочная работа

6.1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

6.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

6.3. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.4. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.6. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, 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, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6.7. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Работа в ночное время

6.8. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений,
- и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.9. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до

четырнадцать лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцать лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Направление в служебную командировку

6.10. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

6.11. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

6.12. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

6.13. Гарантии, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему 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 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцать лет.

Сокращение численности или штата

6.14. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту;
- инвалиды вследствие катастрофы на Чернобыльской АС.

7. ПОРЯДОК РАБОТЫ С ТРУДОВЫМИ КНИЖКАМИ

Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

7.1. Трудовые книжки Работников хранятся у Работодателя. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности. Ведение, хранение и учет трудовых книжек и вкладышей ведется на основании Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (Постановления Правительства РФ от 16.04.03 № 225).

Работодатель обязан выдавать подлинник трудовой книжки Работнику в день расторжения трудового договора (увольнения). Во всех остальных случаях по заявлению Работника ему выдается копия трудовой или заверенная выписка из нее. Выдать ее необходимо в течение трех рабочих дней со дня подачи заявления Работником. Вернуть трудовую книжку Работник должен не позднее трех рабочих дней со дня получения.

7.2. Трудовая книжка руководителя образовательной организации хранится в управлении образования администрации г. Ачинска.

7.3. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в едином социальном фонде Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется

трудова́я кни́жка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.4. Работники, имеющее стаж работы по трудовому договору, могут получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Социальном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

7.5. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя d_190.rzd@mail.ru:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах единого фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

7.6. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя d_190.rzd@mail.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);
- просьба о направлении сведений о трудовой деятельности у работодателя (в бумажном виде или в форме электронного документа);
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

7.7. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка (в случае ее ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя,

если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020.

7.8. Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

7.9. Если после увольнения работник не получил сведения о трудовой деятельности у работодателя, они предоставляются на основании обращения работника указанным в нем способом. Срок выдачи – не позднее трех рабочих дней со дня такого обращения (в письменной форме или направленного по электронной почте).

7.10. Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

7.11. Образовательная организация в электронном виде ведет и предоставляет в Социальной Фонд РФ сведения о трудовой деятельности каждого работника в составе формы ЕФС-1. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

7.12. Работники, которые отвечают за ведение и предоставление в Социальный фонд РФ сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом заведующего. Указанные в приказе работники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

7.13. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Фонд пенсионного и социального страхования не позднее 25-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором по работнику были кадровые изменения или он подал заявление о продолжении ведения бумажной трудовой книжки либо о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде с учетом положений постановления Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 31.10.2022 № 245п “Об утверждении единой формы “Сведения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета и сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ЕФС-1)” и порядка ее заполнения”, постановления Правления ПФ РФ от 31.10.2022 № 246п “Об определении форматов сведений для единой формы “Сведения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета и сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ЕФС-1)”.

8. ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

8.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

8.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными

комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

8.3. В образовательной организации применяется к педагогическим работникам Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность от 7 апреля 2014 № 276, замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 № 678, в том числе в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству, а также путем совмещения должностей в образовательной организации, определенной трудовым договором.

В случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, Работник может быть уволен по п.3 ст.81 ТК РФ.

8.4. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

8.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование (педагогическое) и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. Приветствуется наличие квалификационной категории, а также курсов повышения квалификации (не менее 72 ч.).

9. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ, ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РФ ИЛИ ВОЙСКА НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РФ

9.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

9.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении

задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

9.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора.

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

9.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

9.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление, которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

9.7. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

9.8. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

9.9. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

9.10. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

9.11. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ.

9.12. В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

9.13. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

9.14. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

10. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТНИКОВ

10.1. Работники образовательной организации имеют право:

10.1.1. требовать от Работодателя письменного заключения, изменения и расторжения трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

10.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;

10.1.3. принимать решения в соответствии с трудовым договором, Уставом, должностной инструкцией, распределением обязанностей, заданием;

10.1.4. запрашивать и получать в установленном порядке от непосредственного руководителя необходимые для исполнения должностных обязанностей информацию и документы, материалы и ресурсы;

10.1.5. получать информацию о системе оплаты, порядке и размерах своего материального вознаграждения, а также предоставляемых компенсациях и льготах, установленных в образовательной организации;

10.1.6. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы, и в соответствии с действующими в образовательной организации Положением об оплате труда;

10.1.7. участвовать в конкурсах (при их проведении) на замещение вакантных, в том числе вышестоящих должностей;

10.1.8. знакомиться с материалами своего личного дела, результатами оценки, отзывами и другими материалами о своей деятельности;

10.1.9. требовать проведения служебного расследования для опровержения порочащих его честь и достоинство сведений;

10.1.10. защищать свои трудовые права и свободы и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;

10.1.11. на обязательное социальное страхование, в случаях предусмотренных законом;

10.1.12. на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в соответствии с ТК РФ;

10.1.13. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

10.1.14. на получение квалификационной категории при условии успешного прохождения аттестации;

10.1.15. на участие в управлении образовательной организации в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

10.1.16. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

10.1.17. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

10.1.18. на другие права, предусмотренные коллективным договором образовательной организации.

10.2. Педагогические работники имеют трудовые права и социальные гарантии:

10.2.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

10.2.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

10.2.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

10.2.4. право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

10.2.5. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

10.2.6. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов РФ.

10.3. Педагогические работники пользуются академическими правами и свободами:

Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность.

10.3.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

10.3.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

10.3.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы дошкольного образования, курса, дисциплины (модуля);

10.3.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

10.3.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

10.3.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

10.3.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

10.3.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;

10.3.9. проходить аттестацию в целях установления квалификационной категории;

10.3.10. право на участие в управлении образовательной организации, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом;

10.3.11. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

10.3.12. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;

10.3.13. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

10.3.14. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

10.4. Работники образовательной организации обязаны:

10.4.1 добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять свои должностные обязанности, распоряжения Работодателя и непосредственного руководителя, использовать рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения своих прямых трудовых обязанностей и мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, следовать общепринятым нравственным и этическим нормам, заботиться о деловой репутации образовательной организации;

10.4.2 предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством РФ;

10.4.3 качественно и в срок выполнять свои должностные обязанности, норму выработки, задания и поручения;

10.4.4 улучшать качество работы, соблюдать трудовую дисциплину, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень;

10.4.5 соблюдать настоящие правила, режим труда и отдыха, соблюдать трудовую дисциплину, соблюдать законные права и свободы воспитанников, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

10.4.6 принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

10.4.7 содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в образовательной организации и на территории, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

10.4.8 беречь собственность образовательной организации, эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально расходовать материальные ресурсы;

10.4.9 не разглашать сведения, определенные локальным нормативным актом как конфиденциальная информация и коммерческая, служебная тайна;

10.4.10 не разглашать и не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации (как в РФ, так и за рубежом) сведения, полученные в силу служебного положения и определенные специальными документами образовательной организации как конфиденциальная информация и коммерческая, служебная тайна, распространение которой может нанести вред образовательной организации или его Работникам;

10.4.11 не разглашать сведения, ставшие известными Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство других Работников;

10.4.12 своевременно сообщать Работодателю изменения персональных данных (адреса проживания, регистрации, изменении фамилии, паспортных данных, контактных телефонов, утере документов и т.д.);

10.4.13 ставить в известность руководителя о намерении открыть больничный лист, в связи с плохим самочувствием, в этом случае электронный больничный лист поступает работодателю по каналам электронного документооборота;

10.4.14 заранее уведомлять Работодателя о том, что он опоздает на работу и по какой причине (в случае посещения врача, не оформленное больничным листом, необходимо подтверждать справкой или выпиской из медицинской карты);

10.4.15 проявлять заботу о воспитанниках и учитывать индивидуальные особенности детей и положение их семей, воспитывать бережное отношение к имуществу и у детей;

10.4.16 работать честно, выполнять обязанности, возложенные на них должностной инструкцией, настоящими Правилами и Уставом;

10.4.17 соблюдать дисциплину труда, основу порядка в образовательной организации, вовремя приходить на работу, соблюдать продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для производительного труда, по окончании рабочего времени ключи сдавать на вахту, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, быть всегда внимательным к детям, вежливым с сотрудниками и родителями воспитанников;

10.4.18 участвовать в месячнике по благоустройству территории (субботник);

10.4.19 использовать рабочее время для производительного труда, качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, выполнять установленные нормы труда, работать над повышением своего профессионального уровня;

10.4.20 грамотно и своевременно вести необходимую документацию в пределах своей компетенции;

10.4.21 проходить обязательные (предварительные, профилактические) медицинские осмотры, соблюдать Национальный календарь прививок;

10.4.22 систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;

10.4.23 сообщать об изменениях в сведениях для назначения и выплаты пособия, смене Ф. И. О., банковских реквизитов и др. в течение пяти рабочих дней с того момента, как ему стало известно об этих изменениях.

10.5. Педагогические работники обязаны:

В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе, и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда:

10.5.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию основной образовательной программы образовательной организации по пяти образовательным областям;

10.5.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

10.5.3. уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;

10.5.4. развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;

10.5.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

10.5.6. учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

10.5.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

10.5.8. проходить аттестацию, в том числе на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

10.5.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10.5.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

10.5.11. соблюдать устав, настоящие правила, локальные нормативные акты, касающиеся педагогической деятельности и деятельности воспитанников.

10.5.12. обеспечивать охрану жизни, физического и психического здоровья воспитанников;

10.5.13. соблюдать санитарные правила, пожарную безопасность, охрану труда и технику безопасности;

10.5.14. строго выполнять требования медицинского персонала образовательной организации в отношении охраны и укрепления здоровья воспитанников;

10.5.15. взаимодействовать с семьями воспитанников по вопросам, касающимся их воспитания и обучения, посещать детей на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров;

10.5.16. проводить родительские собрания, заседания совета родителей, различные консультации;

10.5.17. отслеживать посещаемость группы воспитанниками, об отсутствующих сообщать Работодателю, медработнику;

10.5.18. планировать единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, держать Работодателя в курсе своих планов;

10.5.19. соблюдать правила и режим ведения документации;

10.5.20. подготавливаться к непосредственно образовательной деятельности, изготавливать пособия и игры, использовать новые технологии и техническое оснащение;

10.5.21. проводить работу по подготовке выставок, стендов, детских праздников, по праздничному оформлению образовательной организации;

10.5.22. в летний период организовывать проведение оздоровительных мероприятий;

10.5.23. координировать работу младшего воспитателя, работать в тесном контакте с напарником;

10.5.24. уважать личность ребенка, изучать его индивидуальные особенности, знать особенности его характера, помогать ему в становлении и развитии личности;

10.5.25. защищать права и интересы воспитанников перед Работодателем и другими инстанциями.

10.6. Работникам образовательной организации запрещается:

10.6.1. курение, применение наркотических средств и распитие спиртосодержащих напитков в образовательной организации и на его территории в рабочее время и время отдыха;

10.6.2. пребывание на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

10.6.3. использование электронной почты для пересылки служебных документов со сведениями, составляющими конфиденциальную информацию или коммерческую тайну, без использования специальных средств защиты информации;

10.6.4. создание и хранение документов, содержащих конфиденциальную информацию или коммерческую тайну, на незащищенных дисках персональных компьютеров или каталогах серверов;

10.6.5. отвечать на вопросы, давать комментарии, интервью представителям СМИ, касающиеся деятельности образовательной организации без предварительного согласования с Работодателем;

10.6.6. хранить в образовательной организации легковоспламеняющиеся, горючие жидкости и другие легковоспламеняющиеся материалы;

10.6.7. проводить огневые, сварочные и другие виды пожароопасных работ в здании образовательной организации при наличии в помещениях людей, а также без письменного приказа Работодателя;

10.6.8. проводить уборку помещений с применением бензина, керосина и других легковоспламеняющихся и горючих жидкостей, а также производить отопление замерших труб паяльными лампами и другими способами с применением открытого огня;

10.6.9. разводить в образовательной организации и на его территории костры, сжигать мусор;

10.6.10. приступать к выполнению должностных обязанностей при неисправном электрооборудовании;

10.6.11. изменять по своему усмотрению график работы, отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности и перерывов между ними, заменять друг друга, опаздывать на работу и оставлять рабочее место раньше и/или до прихода сменяющего сотрудника без согласования с Работодателем;

10.6.12. оставлять детей без присмотра, отпускать детей одних по просьбе родителей;

10.6.13. отдавать воспитанников лицам в нетрезвом виде, детям до 16 лет, незнакомым лицам без предупреждения родителей;

10.6.14. кричать на детей и бить их, а также оскорблять личное достоинство воспитанников, их родителей, членов трудового коллектива;

10.6.15. отвлекать Работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей, созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам без согласования с Работодателем;

10.6.16. присутствовать посторонним лицам в группах без разрешения Работодателя;

10.6.17. делать замечания Работникам в присутствии детей;

10.6.18. посещать группы и другие помещения образовательной организации контролирующими и другими органами без сменной обуви и в верхней одежде;

10.6.19. предоставлять документацию детского сада кому-либо без разрешения Работодателя;

10.6.20. делать замечания воспитателю по поводу его работы во время непосредственно образовательной деятельности с детьми и в присутствии детей и родителей;

10.6.21. входить в группу во время непосредственно образовательной деятельности с детьми (разрешается только Работодателю или старшему воспитателю, координирующему работу воспитателя);

10.6.22. удалять детей с непосредственно образовательной деятельности;

10.6.23. воспитателям и другим Работникам образовательной организации, которые остались с детьми, оставлять детей без присмотра;

10.6.24. допускать присутствие в группах посторонних лиц и детей школьного возраста;

10.6.25. говорить на повышенных тонах, браниться, выражаться нецензурными словами, находиться в верхней одежде и головных уборах;

10.6.26. громко разговаривать и шуметь в коридорах, слушать музыку.

10.7. Нарушение этих требований расценивается как нарушение Правил и относится к дисциплинарным нарушениям.

11. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

11.1. Работодатель имеет право:

11.1.2. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ;

11.1.3. требовать от Работников надлежащего выполнения трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, распределением обязанностей, нарядами, заданиями;

11.1.4. требовать от Работников соблюдения трудовой дисциплины, режима рабочего времени и отдыха и соблюдения норм, установленных настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами образовательной организации;

11.1.5. привлекать к дисциплинарной ответственности работников образовательной организации, налагать на Работника дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством РФ;

11.1.6. поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;

11.1.7. взыскивать денежные средства в установленном законодательством РФ порядке с Работников образовательной организации за прямой (действительный ущерб, причиненный образовательной организации: недостачу, порчу, понижение ценности имущества образовательной организации, либо проведение излишних выплат по вине Работника образовательной организации другому субъекту (физическому или юридическому лицу) и др.;

11.1.8. требовать от Работника возврата выданных ему для выполнения профессиональных обязанностей технических средств, принадлежащих образовательной организации на правах собственности, в том числе в судебном порядке.

11.1.9. управлять образовательной организацией, персоналом в пределах полномочий, установленных Уставом;

11.1.10. подбирать работников, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с ними в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

11.1.11. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

11.1.12. открывать и закрывать счета в банках;

11.1.13. присутствовать в группах на непосредственно образовательной деятельности, проводимых с воспитанниками;

11.1.14. принимать локальные нормативные акты;

11.1.15. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатно выдавать работникам прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства;

11.1.16. обеспечивать за счет своих средств своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

11.1.17. Отстранить от работы работников:

- появившихся на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных

настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказавшихся использовать средства индивидуальной защиты, но обязанных их использовать в связи с работой на вредных или опасных работах или в особых температурных условиях на период до того, пока они не начнут использовать средства индивидуальной защиты.

11.2. Работодатель обязан:

11.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

11.2.2. предоставить каждому Работнику работу в соответствии с трудовым договором;

11.2.3. обеспечить реализацию основных функций и развитие материально-технической базы образовательной организации в соответствии с ее статусом и уставом, определять задачи для коллектива, нести ответственность за работу по подбору, расстановке и воспитанию кадров;

11.2.4. правильно организовать труд Работников с учетом специальности и квалификации каждого;

11.2.5. обеспечить Работника исправным оборудованием, инструментами, компьютерной и оргтехникой, технической документацией и иными средствами, а также нормативными запасами сырья, материалов и других ресурсов, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

11.2.6. обеспечить производственную и трудовую дисциплину, осуществлять организационную работу, направленную на устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

11.2.7. обеспечить исправное содержание помещений, отопления, освещения, вентиляции, оборудования в образовательной организации;

11.2.8. обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

11.2.9. принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих;

11.2.10. своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

11.2.11. способствовать Работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков - создавать условия для профессионального и творческого роста, внедрения передового опыта, научной организации труда на каждом рабочем месте;

11.2.12. способствовать созданию в коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать творческую инициативу сотрудников, своевременно рассматривать критические замечания Работников и сообщать им о принятых мерах;

11.2.13. своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, поддерживать и поощрять новаторов производства, содействовать массовому техническому творчеству;

11.2.14. улучшать условия труда сотрудников, создавать условия для отдыха во время обеденного перерыва, приема пищи, хранения личной одежды и вещей;

11.2.15. обеспечивать государственное социальное страхование всех сотрудников и выполнение всех социальных льгот, проводить добровольное медицинское страхование, предусмотренное действующим законодательством РФ;

11.2.16. внимательно относиться к нуждам и запросам Работников, проявлять заботу об их социально-бытовых нуждах, выполнять социальные гарантии, предусмотренные коллективным договором;

11.2.17. своевременно предоставлять отпуска всем Работникам образовательной организации в соответствии с утвержденным графиком отпусков;

11.2.18. повышать качество нормирования труда; обеспечивать заинтересованность Работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, правильное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы, фонда материального поощрения;

11.2.19. правильно применять действующие условия оплаты и нормирования труда, выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки оговоренными в коллективном договоре, локальными нормативными актами образовательной организации;

11.2.20. обеспечить уровень заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации работникам, полностью отработавшим за учетный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда;

11.2.21. постоянно осуществлять контроль за знанием и соблюдением Работниками всех требований техники безопасности, производственной санитарии и гигиены труда, противопожарной безопасности;

11.2.22. всемерно укреплять трудовую дисциплину, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

11.2.23. совершенствовать единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, распространять и внедрять педагогический опыт в работу образовательной организации;

11.2.24. обеспечивать повышение работниками деловой квалификации, проводить в установленные сроки аттестацию педагогов;

11.2.25. вести учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;

11.2.26. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

11.2.27. решать в пределах предоставленных прав вопросы приема на работу, увольнения и поощрения отличившихся работников, а также наложения дисциплинарных взысканий на нарушителей трудовой и производственной дисциплины;

11.2.28. стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений внутри образовательной организации, повышению заинтересованности среди Работников в развитии и укреплении деятельности образовательной организации;

11.2.29. приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к 4-му опасному классу условий

труда. Срок приостановки – до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда. Возобновляют деятельность на рабочих местах, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда. Определить план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение ГИТ. Сохранить за работниками место работы (должность) и средний заработок на время приостановки работ на рабочих местах.

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

12. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

12.1. Рабочее время Работников определяется на основании графиков работы, а также расписанием непосредственно образовательной деятельности, трудовым договором.

12.2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

12.3. В образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с 07.00 до 19.00. и двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

12.4. Продолжительность рабочего времени всех работников определяется графиком работы, в котором указывается часы работы и перерыва для отдыха. Продолжительность рабочего времени устанавливается на норму часов за должностной оклад (ставку):

40 часов в неделю – заведующему (понедельник – четверг с 08.00 до 17.15, пятница с 08.00 до 16.00); заведующему хозяйством, инспектору по кадрам, уборщику служебных помещений, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, кастелянше, кладовщику, подсобному рабочему с 08.00 до 17.00, дворнику с 07.00 до 16.00, сторожу (вахтеру) (I смена с 07.00 до 16.00, II смена с 10.00 до 19.00), повару (I смена с 06.00 до 15.00, II смена 09.00 до 18.00), младшему воспитателю с 08.00 до 18.00;

36 часов в неделю – воспитателю (I смена с 7.00 до 14.12; II смена с 11.58 до 19.00); старшему воспитателю, педагогу-психологу, педагогу-организатору (08.00 до 15.12);

30 часов в неделю – инструктору по физической культуре (с 08.00 до 14.00);

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья на 1,25 ст. (I смена с 07.00 до 13.15; II смена с 12.45 до 19.00);

24 часа в неделю - музыкальному руководителю (с 8.00 до 12.48);

20 часов в неделю – учителю-логопеду (с 8.00 до 12.00);

20 часов в неделю – учителю-дефектологу (с 8.00 до 12.00);

Конкретная норма часов работы оговаривается в трудовом договоре, графиках работы. В случае производственной необходимости Работодатель может изменять режим рабочего времени для отдельных категорий Работников в порядке, установленном законодательством РФ, с учетом мнения ППО.

12.5. При введении ненормированного рабочего дня, а также при возникновении условий, объема работы, степени напряженности труда Работодатель утверждает Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней.

Работники, которым установлен ненормированный рабочий день, могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия.

12.6. Уход в рабочее время по служебным заданиям и по другим уважительным причинам Работникам допускается по письменному заявлению и с разрешения, Работодателя с отметкой в специальном журнале с указанием место назначения и срока отсутствия Работника. По возвращении делается отметка в журнале о возвращении.

12.7. В случае неявки напарника (сменщика) Работник должен сообщить Работодателю, который принимает меры по его замене. В случае неявки на работу по болезни Работник обязан известить работодателя как можно раньше, чтобы обеспечить непрерывный воспитательно-образовательный процесс.

12.8. Общие собрания коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже двух раз в год.

12.9. Планерные совещания с педагогическим коллективом проводятся каждый вторник месяца.

12.10. По соглашению сторон Работнику может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени.

12.11. Для сторожей (старших) введется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – 12 месяцев. Графики сменности работы сторожей утверждается Работодателем по согласованию с ППО. Работодатель обязан обеспечить отработку Работником нормы часов за учетный период.

Учетный период включает в себя рабочее время, в том числе часы работы в выходные и праздничные дни. Продолжительность рабочей недели для работников с суммированным учетом рабочего времени реализуется графиком за учетный период. Установить, что в норму часов учетного периода не включается время, в течение которого работник освобождался от исполнения служебных обязанностей (временная нетрудоспособность и т.п.).

Максимальная продолжительность рабочей смены – 24 часа. Продолжительность рабочего времени на учетный период не должна быть ниже или превышать нормального числа рабочих часов. Возникшую недоработку или переработку балансировать (взаимно погашать) таким образом, чтобы сумма часов работы по графику в учетном периоде равнялось норме часов этого периода.

Установить в различные дни недели еженедельные дни отдыха согласно графику сменности, при этом число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. В среднем за учетный период должна быть соблюдена норма из расчета 42 часа еженедельного непрерывного отдыха (ст. 110 ТК РФ).

12.12. Запрещается оставлять рабочее место до прихода напарника (сменяющего) Работника.

12.13. Учет рабочего времени в образовательной организации ведется на всех состоящих в штате Работников. Табель учета рабочего времени, документы для начисления заработной платы (приказы, заявления и пр.) представляется в бухгалтерию центра бухгалтерского учета, не менее чем за 5 дней до выплаты заработной платы.

12.14. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Работа в образовательной организации не производится в праздничные дни, установленные трудовым законодательством РФ (ст.112 ТК РФ). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

13. ВРЕМЯ ОТДЫХА

13.1. В течение рабочего времени (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Если рабочая смена менее четырех часов, перерыв для питания и отдыха не устанавливается.

13.2. Перерыв для питания и отдыха может устанавливаться перед началом рабочего дня (смены), в его середине и в конце. В целях целесообразного использования рабочего времени преимущественным правом предоставления перерыва для питания и отдыха в начале рабочего дня (смены) пользуются работники, выходящие на работу во вторую половину дня (вторую смену).

13.3. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 (один) час на ставку заработной платы предоставляется: заведующему, заведующему хозяйством, инспектору по кадрам, уборщику служебных помещений, сторожу (вахтеру), подсобному рабочему, повару, дворнику, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, кастелянше, рабочему по комплексному ремонту и обслуживанию здания, кладовщику - с 12.00 до 13.00; младшему воспитателю с 13.00 до 15.00.

Питание и отдых воспитателей организуется на рабочем месте вместе с детьми или во время сна детей.

Перерывы для питания и отдыха сторожей (старших) организовывается на рабочем месте во время круглосуточного дежурства. Перерывы для питания и отдыха сторожей (вахтеров) 1 смена с 11.00 до 12.00, 2 смена с 14.00 до 15.00 часов. Питание поваров 1 смена с 10.00 до 11.00, 2 смена 13.00 до 14.00 часов.

Работникам по должностям: старший воспитатель, педагог-психолог, педагог организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре питание и отдых организуется по соглашению между Работником и Работодателем. Допускается установление времени для питания и отдыха за пределами нормы рабочего дня, например, обеденный перерыв устанавливается как до начала рабочего времени, так и после.

Конкретная норма часов для питания и отдыха оговаривается в трудовом договоре.

13.4. Время для обогрева в зимний период работникам, работающим на открытом воздухе (дворник, рабочий по обслуживанию здания и территории), предоставляется каждый час по 10 минут. С ухудшением погодных условий (сильный ветер, понижение температуры воздуха до -25 градусов), перерывы предоставляются чаще и продолжительнее установленных по согласованию с Работодателем и ППО.

13.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения ППО, с

учетом необходимости обеспечения нормального хода работы образовательной организации и благоприятных условий для отдыха Работников.

13.6. График отпусков утверждается Работодателем на каждый год не позднее, чем за две недели до завершения календарного года и доводится до сведения всех Работников под роспись. В связи с непрерывным ведением работ отпуск предоставляется последовательно одним работникам за другими и распределяется равномерно в течение всего календарного года. Работодатель уведомляет работника о начале отпуска не менее чем за 14 календарных дней. В первую очередь отпуск предоставляется лицам, имеющим льготы, определенные законодательством.

13.7. График отпусков обязателен для исполнения как для Работника, так и для Работодателя (ст.123 ТК РФ).

13.8. Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается не менее 28 календарных дней, инвалиду не менее 30 календарных дней.

13.9. По географическому расположению в соответствии с Уставом, образовательная организация, относится к местностям с особыми климатическими условиями³ (на предприятиях, расположенных в южных районах Красноярского края, выплачиваются процентные надбавки за непрерывный стаж работы на этих предприятиях, в учреждениях и организациях в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка). Таким образом, учитывая, что в образовательной организации применяются процентные надбавки к заработной плате, то у Работников возникает право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней (ст. 14 Закона от 19 февраля 1993 № 4520-1).

13.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск с сохранением среднего заработка, продолжительностью не менее 42 календарных дня (старший воспитатель, воспитатель (группы общеразвивающей направленности), педагог-организатор, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре).

13.11. Педагогическим работникам, работающим с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении предоставляется отпуск в количестве 56 календарных дней (воспитатель группы комбинированной или компенсирующей направленности, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог).

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", в части должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

13.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления

³ Инструкция, утвержденной Приказом Минтруда РСФСР от 22.11.1990 N 3, ПОСТАНОВЛЕНИЕ ГОСКОМТРУДА СССР, СЕКРЕТАРИАТА ВЦСПС ОТ 21.10.1969 № 421/26

отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

13.15. Продление и перенос ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления, в случаях: временной нетрудоспособности, исполнения работником во время ежегодного отпуска своих должностных обязанностей, а также по причинам связанными с семейными обстоятельствами и производственным процессом. В случаях, установленных действующим законодательством РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен, перенесен на другой срок, разделен на части по личному заявлению Работника.

13.16. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

13.17. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в любое удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

13.18. Отпуск заведующему образовательной организации предоставляется по согласованию с руководителем управления образования администрации города Ачинска.

13.19. Предоставление Работникам иных ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков производится в случаях, предусмотренных законодательством РФ и локальными нормативными актами образовательной организации.

13.20. В образовательной организации на добровольной основе проводится производственная гимнастика и физкультурные паузы. Комплекс упражнений производственной гимнастики проводится в помещении музыкального зала (с использованием фонограммы) и на рабочем месте (произвольно). Каждая категория персонала проводит производственную гимнастику не реже 1 раза в день, используя время технического перерыва. Данная норма является рекомендательной, а участие Работников в указанных мероприятиях – добровольным.

13.21. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

14. ПОРЯДОК И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

14.1. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и с учетом мотивированного мнения ППО (ст.135 ТК РФ).

14.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Положением об оплате труда, Коллективным договором.

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

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

14.4. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения ППО.

14.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

14.6. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

14.7. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 18 числа (заработная плата за первую половину месяца) в размере не менее должностного оклада, с учетом фактически отработанного времени (фактически выполненной работы), окончательный расчет (заработная плата за вторую половину месяца) 3 числа текущего месяца.

14.8. Для вновь принятых Работников, а также при выходе Работника из отпуска или временной нетрудоспособности на работу, обусловленную трудовым договором до 18 числа, т.е. день выплаты заработной платы за первую половину месяца, оплата труда производится пропорционально отработанному времени. Аналогичным путем производится расчет оплаты труда пропорционально отработанному времени, если вновь принятый Работник, или Работник, вышедший из отпуска, временной нетрудоспособности приступил к работе, обусловленной трудовым договором, до 3 числа (заработная плата за вторую половину месяца).

14.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

14.10. Каждому Работнику образовательной организации устанавливается оклад в размере утвержденного штатного расписания, подлежащий индексации в размерах и сроках, предусмотренные Положением об оплате труда работников.

14.11. Всем работникам образовательной организации устанавливается минимальный размер оплаты труда (МРОТ) утвержденный в Российской Федерации в размере 19 242,00 руб. на 01 января 2024г., на основании Федерального закона от 27.11.2023 N 548-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" и признании утратившими силу статей 2 и 3 Федерального закона "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" и о приостановлении действия ее отдельных положений.

Учитывая, что с 01 января 2024г. на территории Красноярского края на МРОТ в обязательном порядке начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, поэтому для работников образовательной организации полностью отработавшим за учетный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда устанавливается МРОТ в размере не ниже 30 788,00 руб. на ставку заработной платы.

15. ПООЩЕРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

15.1. За достижение выдающихся результатов в труде, за выполнение особо важных заданий, за безупречный и многолетний труд, новаторство и другие достижения в работе в образовательной организации применяются следующие виды наград и поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- награждение благодарственным письмом.

15.2. За особые трудовые заслуги, которые по своей общественной значимости выходят за рамки образовательной организации Работодатель может ходатайствовать перед управлением образования администрации города Ачинска, ППО, для представления к награждению государственными орденами и медалями, Почетными грамотами, к присвоению Почетных званий.

15.3. Запись о поощрениях и награждениях Работника заносится в его трудовую книжку.

15.4. Порядок премирования и стимулирования Работников образовательной организации закрепляется в Положении об оплате труда МБДОУ «Д/с № 55», Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Д/с № 55».

16. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

16.1. Работники обязаны подчиняться Работодателю, выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также исполнять его приказы и распоряжения.

16.2. Каждый Работник несет ответственность за жизнь и здоровье воспитанников в порядке, определенном законодательством.

16.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить к нему дисциплинарные взыскания в порядке, предусмотренном ТК РФ, иными федеральными законами и не противоречащими им локальными нормативными актами образовательной организации.

16.4. За совершение дисциплинарного проступка Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;

– увольнение (по соответствующим основаниям).

16.5. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами (ст.192 ТК РФ).

16.6. При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного поступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске.

16.7. Дисциплинарные взыскания оформляются приказом, в котором отражается существо дисциплинарного проступка, время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка, вид применяемого взыскания, документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка, документы, содержащие объяснения работника. В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений Работника.

16.8. Право налагать на Работника дисциплинарное взыскание имеет Работодатель.

16.9. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не представленное Работником объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ).

16.10. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается знакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

16.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

16.13. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение Работником без уважительных причин обязанностей, определенных трудовым договором, Уставом или Правилами, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

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

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

16.15. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников).

16.16. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

17. УЧЕТ И РАССЛЕДОВАНИЕ МИКРОТРАВМ

17.1. Работодатель (заведующий) в соответствии с требованиями статьи 214 ТК обеспечивает безопасные условия труда работникам, принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций на производстве, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию пострадавшим первой помощи.

17.2. Микротравмы, они же микроповреждения, подлежат учету в заявительном порядке, то есть по обращению пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю или иному сотруднику, ответственному за охрану труда: это может быть как специалист по ОТ, так и, при отсутствии в штате профильного работника, кадровик или секретарь. Далее информация должна поступить работнику, который приказом работодателя назначен ответственным за организацию работы по охране труда, или другому уполномоченному сотруднику. При этом роль «оповещаемого» и «уполномоченного» лица в небольших организациях может исполнять один и тот же человек.

17.3. Работодатель (заведующий) в целях выполнения требований статьи 214 ТК:

- устанавливает в положении об учете и расследовании микротравм порядок расследования и регистрации микротравм применительно к местным условиям, особенностям организационной структуры, специфики и характера производства;
- регистрирует происшедшие микротравмы в журнале регистрации и учета микротравм;
- обеспечивает в производственных подразделениях наличие бланков справки о расследовании микротравмы для своевременного оформления результатов расследования;
- дает оценку своевременности, качеству расследования, оформления и учета микротравм на производстве (при их наличии);
- обеспечивает контроль оформления и учета микротравм на производстве;
- обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий труда (устранению причин микротравм).

17.4. Работник в соответствии с требованиями статьи 215 ТК обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья, о получении микротравмы в процессе работы.

17.5. Руководитель (заведующий) при любом повреждении (ухудшении) здоровья работника незамедлительно на месте происшествия:

- оказывает первую помощь пострадавшему или доставляет его (при необходимости) в любое медицинское учреждение (медпункт), используя транспорт организации, где ему должна быть оказана квалифицированная помощь;
- обеспечивает обязательное сопровождение работника, получившего микротравму, в медицинское учреждение: при падении с высоты, воздействии электрического тока, при отравлении организма и при укусе животных;

- принимает в зависимости от обстоятельств микротравмы меры по предотвращению аварийных ситуаций, воздействию опасных или вредных производственных факторов (вывести других работников с места происшествия; информировать работников и других лиц о возможной опасности; оградить место происшествия; вызвать соответствующие аварийные службы и др.);
- обеспечивает фиксацию места происшествия путем фотографирования, оформления схем;
- информирует работодателя о происшедшем событии, известных обстоятельствах, характере повреждения здоровья работника и принятых мерах по оказанию ему первой помощи (либо отказе работника от оказания ему квалифицированной медицинской помощи).

17.6. Руководитель (заведующий) после получения информации от пострадавшего, медицинского работника, членов бригады и др. о происшедшей микротравме в течение суток проводит расследование с определением круга лиц, участвующих в нем.

17.7. В расследовании микротравм принимают участие ответственный по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Руководитель (заведующий) для участия в расследовании может приглашать представителей других подразделений организации, которые могут представить соответствующие заключения по факту происшедшего события при выполнении совместных работ, с целью объективного установления причин происшествия и исключения возможных разногласий.

17.8. Руководитель (заведующий) и лица, участвующие в расследовании микротравмы, проводят осмотр места происшествия, опрос пострадавшего, а также свидетелей происшедшего (при наличии).

17.9. Руководитель (заведующий) по результатам расследования в течение суток оформляет справку о рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, в одном экземпляре. Справка подписывается всеми участниками расследования и пострадавшим и направляется специалисту по охране труда. При этом в справке расследования указывают:

- сведения о работнике, получившем микротравму;
- время происшествия (время обращения работника за оказанием медицинской помощи или факт отказа работника от медицинской помощи);
- краткие обстоятельства повреждения здоровья;
- основные причины возникновения микротравмы (основной причиной является нарушение, которое непосредственно повлекло повреждение здоровья работника. Установление основной причины необходимо для последующего анализа опасностей и их предупреждения);
- перечень мероприятий по устранению причин происшедшего.

17.10. Если в ходе расследования микротравмы будет установлено нарушение, допущенное непосредственным исполнителем, выраженное в сознательном невыполнении требований охраны труда, руководитель подразделения должен дать соответствующую оценку фактам нарушения и принять конкретные меры реагирования (направление работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, подготовка докладной записки руководству и др.).

17.11. Руководители структурных подразделений производят учет произошедших микротравм с регистрацией их в журнале учета микротравм.

17.12. Действия работников в случае возникновения микротравмы, порядок их расследования, учета и анализа определяются Положением об особенностях расследования и учета микротравм в образовательной организации.

18. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

14.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

14.2. Ответственность педагогических работников:

- педагогические Работники образовательной организации, не вправе оказывать платные образовательные услуги воспитанникам в образовательной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

- педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения воспитанников к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения воспитанниками недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;

- педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных в вышеуказанном пункте, учитывается при прохождении ими аттестации.

14.3. Работодатель несет ответственность:

- за уровень квалификации Работников образовательной организации;
- реализацию образовательных программ в соответствии с требованиями государственного стандарта;

- за качество образования воспитанников;
- за жизнь и здоровье, соблюдение прав и свобод Работников и воспитанников образовательной организации во время образовательного процесса;

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава, настоящих Правил, иных локальных нормативных актов, распоряжений органов управления образованием, должностных обязанностей - дисциплинарную ответственность;

- за нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил организации единого целенаправленного процесса воспитания и обучения руководитель привлекается к административной ответственности;

- за причинение образовательной организации ущерба в связи с исполнением или неисполнением своих должностных обязанностей Работодатель несет материальную ответственность в порядке и пределах, установленных трудовым и гражданским законодательством.

15. БЕЗОПАСНОСТЬ РАБОТНИКОВ

19.1. В целях антитеррористической защищенности образовательной организации, создания условий для нормального и безопасного функционирования, организуется пропускной режим в соответствии с Инструкцией о пропускном и внутриобъектовом режиме в МБДОУ «Д/с № 55».

19.2. Все физические лица входят в здание через центральный вход, дверь открывается по видеозвонку сторожем (вахтером), который выясняет цель прихода, просит предъявить документ, удостоверяющий личность, делает запись в журнале, провожает к работнику.

19.3. В здание и на территорию образовательной организации обеспечивается только санкционированный доступ должностных лиц, работников, воспитанников с родителями (законными представителями). Право санкционированного доступа имеют должностные лица обслуживающих организаций при предъявлении удостоверения личности, с обязательной регистрацией в журнале посетителей.

19.4. Круглосуточный доступ в образовательную организацию разрешается: Работодателю, заведующему хозяйством, персоналу обслуживающих организаций при возникновении аварийных ситуаций (ремонтно-эксплуатационная служба управления образования администрации г. Ачинска).

19.5. Лица, не предъявившие документ, удостоверяющего личность, не допускаются в образовательную организацию без разрешения Работодателя.

19.6. Безопасность образовательной организации осуществляется средствами охраны:

- видеонаблюдение - позволяющие оптимизировать систему безопасности, повысить точность и оперативность анализа нештатных ситуаций, круглосуточно контролировать общую ситуацию в образовательной организации;
- видеодомофон - позволяющие контролировать доступ в образовательную организацию и на его территорию посетителей, переговорить с ним, перед тем как открыть калитку для пропуска на территорию;
- система контроля доступа - позволяющие контролировать доступ в образовательную организацию посетителей, переговорить с ним, перед тем как открыть дверь для пропуска в здание;
- круглосуточная охрана силами Росгвардии (кнопка тревожной сигнализации);
- круглосуточное пребывание сторожей (старших).

20. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

20.1. Одна из сторон трудового договора (Работник или Работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ (ст.232 Трудового кодекса РФ).

20.2. Трудовым договором (дополнительным соглашением) может конкретизироваться материальная ответственность сторон.

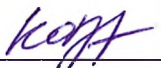
20.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

21. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ КОЛЛЕКТИВНЫЕ И ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

21.1. Индивидуальные и коллективные трудовые споры, возникшие между Работником и Работодателем, разрешаются посредством переговоров сторон, состоящих в трудовых отношениях, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

Мотивированное мнение учтено:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Д/с № 55»

 С.Н.Казанкова
« 01 » ноября 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий муниципальным
бюджетным дошкольным
образовательным учреждением

«Детский сад № 55»
 С.В.Даньшина
« 01 » ноября 2024г.



СОГЛАШЕНИЕ по охране труда в МБДОУ «Д/с № 55» на 2024-2027 гг.

Администрация и профсоюзный комитет муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 55» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2024-2027гг. руководство МДОУ обязуется выполнить мероприятия по охране труда, указанные в Таблице 1.

Соглашение по охране труда – это перечень организационных и технических мероприятий по охране труда в МБДОУ «Д/с № 55».

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно заведующим МБДОУ «Д/с №55» и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профсоюзному комитету всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

Таблица 1. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

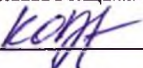
№ п/п	Наименование мероприятий	Срок	Исполнитель
1. Организационные мероприятия			
1.1.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда.	В течение 2024-2027гг.	Заведующий Комиссия по ОГ
1.2.	Проведение осмотра по проверке 3 ступени контроля. Составление акта. Издание приказа «О состоянии охраны труда в учреждении».	2 раза год	Заведующий Комиссия по ОГ

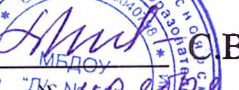
1.3.	Проведение инструктажей по охране труда и технике безопасности. Консультирование по запросу работников.	В течение 2024-2027гг.	Ответственный по ОТ	
1.4.	Организация: - круглосуточная охрана учреждения, в том числе с привлечением организаций ведомственной и вневедомственной охраны, имеющих соответствующую лицензию; - персонифицированная выдачу ключей от служебных помещений; - прием и выдача воспитанников под роспись родителей или лиц, ими уполномоченных.	В течение 2024-2027гг.	Заведующий, Комиссия по ОТ	
1.5.	Проведение проверки знаний по технике безопасности у неэлектротехнического персонала с I квалификационной группой по электробезопасности. Сделать запись в журнале.	1 раз в год	Ответственный за электрохозяйство	
1.6.	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности электротехнического персонала в электроустановках в органах Ростехнадзора	1 раз в год	Заведующий	
1.7.	Организация проверки знаний требований охраны труда у работников. Регистрация результатов на сайте Минтруда РФ.	1 раз в год (сентябрь), вновь принятые через месяц	Комиссия по проверке знаний требований охраны труда	
1.8.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда у ответственных специалистов в обучающих организациях (руководитель, ответственный по охране труда и пр.)	1 раз в 3 года	Заведующий	
1.9.	Проведение общего технического осмотра (комиссионного) здания и сооружения на соответствие безопасной эксплуатации. Составление акта.	Весна, осень	Заведующий	
1.20.	Составление акта испытания лестницы стремянки	2 раз в год	Комиссия по ОТ	
1.21.	Благоустройство территории, покраска, побелка. Постоянная очистка пешеходных дорожек от снега, льда, грязи. В зимний период посыпка песком.	Май, в зимний период года	Заведующий хозяйством	
1.22.	Актуализация программ, инструкций по охране труда, в связи с введением новых норм труда	1 раз в 5 лет, по мере необходимости	Заведующий	
1.23.	Пополнение уголка «Охрана труда» наглядной информацией.	В течение 2024-2027гг.	Ответственный по ОТ	
1.24.	Участие в работе комиссии по подготовке и внутренней приемки ДООУ к началу нового учебного года	Август 2024-2027гг.	Заведующий	
1.25.	Проведение испытаний гимнастических снарядов и оборудования, спортивного оборудования и инвентаря. Составление актов на проведение занятий в спортивном зале и на спортивных площадках, акт проверки уличного игрового оборудования, акта проверки прачечного и кухонного оборудования.	Август 2024-2027гг.	Комиссия по ОТ	
1.26.	Проведение испытаний лестницы стремянки	Февраль август,	Комиссия по ОТ	

		2024-2027гг.		
1.27.	Организация и учет несчастных случаев на производстве, с воспитанниками	В течение 2024-2027гг.	Заведующий	
1.28.	Организация и учет профессиональных рисков	В течение 2024-2027гг.	Заведующий	
1.29.	Организация и учет микротравм	В течение 2024-2027гг.	Заведующий	
1.28	Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок	В течение 2024-2027гг.	Заведующий, заведующий хозяйством	
2. Технические мероприятия				
2.1.	Обеспечить: - телефонную связь с пунктами охраны правопорядка; - работу внутренней системы оповещения об опасности, устройств громкоговорящей связи; - бесперебойную эксплуатацию пожарной сигнализации и сигнализации «Тревожная кнопка», систем видеонаблюдения, видеодомофона; - искусственное освещение территории в вечернее и ночное время; - целостность ограждений вокруг учреждения; - недоступность входов в чердачные, складские помещения для проникновения в них посторонних лиц и попадания предметов, представляющих угрозу для жизни и здоровья воспитанников и работников.	В течение 2024-2027гг.	Заведующий хозяйством	
2.2.	Замена и мелкий ремонт светильников	В течение 2024-2027гг.	Ответственный за электрохозяйство	
2.3.	Визуальный осмотр отопительной системы, подвала	В течение 2024-2027гг.	Ответственный за теплоснабжение	
2.4	Организация и проведение испытаний диэлектрической резины - перчатки. Периодический осмотр.	1 раз в 6 месяцев	Ответственный за электрохозяйство	
2.5	Организация и проведение испытаний диэлектрической резины - ковры. Периодический осмотр.	1 раз в 6 месяцев	Ответственный за электрохозяйство	
2.6	Организация и проведение испытаний диэлектрической резины – боты. Периодический осмотр.	2026	Ответственный за электрохозяйство	
2.7	Организация измерения сопротивления изоляции силовой и осветительной электропроводки, электрооборудования с заземляющим контуром	В течение 2024-2027гг.	Ответственный за электрохозяйство	
2.8	Организация и проведение гидродиагностики внутренней системы отопления	В течение 2024-2027гг.	Заведующий хозяйством	
3. Мероприятия по ознакомлению с памятками, инструкциями по ОТ				
3.1.	Организация с воспитанниками мульти-школы, занятия, тренинги, игры, о правилах и тактике безопасного поведения в чрезвычайной ситуации.	1 раз в квартал	Старший воспитатель	
3.2.	Организация бесед, родительских собраний, с	1 раз в	Старший	

	родителями воспитанников по повышению бдительности и соблюдения мер безопасности.	квартал	воспитатель
3.3.	Оформление родительских уголков по обеспечению безопасной жизнедеятельности, профилактике дорожно-транспортного травматизма	1 раз в квартал	Старший воспитатель
4. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
4.1	Осуществление обязательного страхования работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.	В течение 2024-2027г.	Заведующий
4.2	Прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работниками. Контроль наличия медицинских книжек, прививочных сертификатов. Прохождение работниками флюорографического обследования	В течение 2024-2027г.	Заведующий
4.3	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, выплатой денежной доплаты в размере не менее 4%	В течение 2024-2027г.	Заведующий
4.4	Организация проведения профилактических прививок согласно Национальному календарю профилактических прививок (вакцинация кори, гриппа, АДСМ, клещевой энцефалит, Covid-19 и пр.)	В течение 2024-2027г.	Заведующий
4.5	Организация обучения профессионально-гигиенической аттестации (санминимум)	1 раз в год (работники пищеблока, младшие воспитатели), 1 раз в 2 года - остальные работники	Заведующий
4.6	Организация и проведения психиатрического освидетельствования (педагогические работники)	1 раз в 5 лет	Заведующий
4.7	Организация дератизации и дезинсекции	В течение 2024-2027г.	Заведующий
4.8	Сбор, хранения и вывоз твердых бытовых отходов	В течение 2024-2027г.	Заведующий
5. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)			
5.1	Обеспечение работников спецодеждой, спец обувью, средствами индивидуальной защиты. Своевременную выдачу средств индивидуальной защиты	В течение 2024-2027г.	Заведующий, заведующий хозяйством, кастаньяша
5.2	Обеспечение работников смывающих и обезвреживающих средств	В течение 2024-2027г.	Заведующий, заведующий хозяйством
5.3	Проверка и ведения личных карточек учета СИЗ	В течение 2024-2027г.	Заведующий, ответственный по ОТ
6. Мероприятия, направленные на обеспечение пожарной безопасности			
6.1	Проверка работоспособности пожарных огнетушителей (перезарядка, ТСО)	В течение 2024-2027г.	Ответственный по ПБ
6.2	Проверка на водоотдачу пожарного гидранта	В течение	Ответственный по

		2024-2027г.	ПБ	
6.3	Обучение по программе пожарно-технического минимума руководителя и специалистов (заведующий, ответственный по ОТ, заведующий хозяйством и пр.)	1 раз в 3 года	Заведующий	
6.4	Обучение работников по специальной программе мерам пожарной безопасности (ПТМ)	1 раз в три года, через 1 месяц после приема на работу	Заведующий, комиссия по проверке знаний ПТМ	
6.5	Огнезащитная обработка деревянных конструкций (кровля)	1 раз в 5 лет, пробы не реже 1 раза в год	Заведующий, заведующий хозяйством	
6.6.	Огнезащитная обработка деревянных конструкций (стеллажи в помещении складского назначения)	1 раз в 5 лет, пробы не реже 1 раза в год	Заведующий, заведующий хозяйством	
6.7	Проведение учебно-тренировочного занятия с воспитанниками и инструктаж с работниками о правилах и тактике безопасного поведения в экстремальных и чрезвычайных ситуациях и оказании в случае необходимости первой помощи.	2 раза в год	Заведующий, ответственный по ПБ	
6.8	Проверка путей эвакуации	В течение года	Заведующий, ответственный по ПБ	

Согласовано:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Д/с № 55»
 С.Н. Казанкова
« 01 » ноября 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ «Д/с № 55»
 С.В. Даньшина
« 01 » ноября 2024г.



ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей на бесплатное получение
работниками специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.
2021г. N 767н «Об утверждении Единых типовых нормы выдачи средств
индивидуальной защиты, а также «Санитарно-эпидемиологические требования к
организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» СП
2.4.3648-20)

N п/п	Наименование профессии (должности)	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (шт., пары, ком.)	Пункт ЕТН	Пункт СП
1	2		3	4	5	6
1	Воспитатель		Халат хлопчатобумажный светлых тонов	2 шт.	-	3.1.9.
2	Младший воспитатель	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	3677	-
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	3677	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	3677	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	3677	

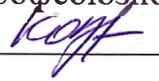
			Дополнительно: - фартук - колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи; - фартук для мытья посуды; -отдельный халат для уборки помещений.	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт.	-	3.1.9.
3	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	3594	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		
4	Подсобный рабочий	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	3640	-
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.		
		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.		
5	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	997	-
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.		
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных	1 пара		

			загрязнений				
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар			
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар			
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.			
6	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1491		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара			
7	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1511	-	
		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.			
8	Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	4031	-	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	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.			

9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	4030	-	
			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			
10	Сторож (вахтер)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	4732		
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.			
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года			
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	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.			
11	Сторож (старший)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	4732		
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.			
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года			
		Средства	Обувь специальная для	1 пара			

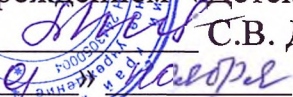
		защиты ног	защиты от механических воздействий (истирания)				
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар			
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.			
12	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	4932	-	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	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.			

Мотивированное мнение учтено:
Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ «Д/с № 55»

 С.Н. Казанкова

« 01 » ноября 2024г.



УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным
учреждением «Детский сад № 55»
 С.В. Даньшина
« 01 » ноября 2024г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников для бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10. 2021г. N 767н «Об утверждении Единых типовых
нормы выдачи средств индивидуальной защиты)

Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл.								Дермато логические средства индивидуаль ной защиты очищающего типа: средства для очистления от неустойчивых загрязнений	Дермато логически е средства индивиду альной защиты регенерир ующего (восстана вливающе го) типа
Вид работ	средства для защиты от биологичес ких факторов (микроорга низмов): бактерий (средства с антибактер иальным (бактери цидным) дейст вием	средства для защиты от биологическ их факторов (микрооргани змов): грибов (средства с противогриб ковым	средства для защиты от биологически х факторов (микрооргани змов): вирусов (средства с противовирус ным (вирули цидным) действием)	средства для защиты от биологически х факторов (микрооргани змов): вирусов (средства с противовирус ным (вирули цидным) действием)	средства для защиты от биологически х факторов (микрооргани змов): вирусов (средства с противовирус ным (вирули цидным) действием)	средства для защиты от биологически х факторов (микрооргани змов): вирусов (средства с противовирус ным (вирули цидным) действием)	средства для защиты от биологически х факторов (микрооргани змов): вирусов (средства с противовирус ным (вирули цидным) действием)	средства для защиты от биологически х факторов (микрооргани змов): вирусов (средства с противовирус ным (вирули цидным) действием)	средства для защиты от биологически х факторов (микрооргани змов): вирусов (средства с противовирус ным (вирули цидным) действием)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ПОВАР, МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ								
При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	100							200/250	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, ПОВАР, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ, ДВОРНИК, КАСТЕЛЯНША, КЛАДОВЩИК, МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ, РАБОЧИЙ ПО ЗДАНИЮ, СТОРОЖ (ВАХТЕР), СТОРОЖ (СТРАШИЙ), УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ								
При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)		100						200/250	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ, ДВОРНИК, КЛАДОВЩИК, МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ, РАБОЧИЙ ПО ЗДАНИЮ, СТОРОЖ (ВАХТЕР), СТОРОЖ (СТРАШИЙ), УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ								
При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)				100					100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	ДВОРНИК								
При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра					100			200/250	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ВОСПИТАТЕЛЬ, ДВОРНИК								
При выполнении работ в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых						200		200/250	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ВОСПИТАТЕЛЬ, СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ, ИНСТРУКТОР ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР, УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД, УЧИТЕЛЬ-ДЕФЕКТОЛОГ, ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ, ИНСПЕКТОР ПО КАДРАМ, СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ, МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, ПОВАР, ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ, ДВОРНИК, КАСТЕЛЯНША, КЛАДОВЩИК, МАШИНИСТ ПО СТИРКЕ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ, РАБОЧИЙ ПО ЗДАНИЮ, СТОРОЖ (ВАХТЕР), СТОРОЖ (СТРАШИЙ), УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ								
В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)			100					200/250	100

Примечание:

1. Мыло выдается для работников в пользование в санитарно-бытовом помещении образовательной организации (200 г (туалетное) или 250 мл (жидкое в дозир. устройствах)

2. На работах, связанных с трудносмываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия, производственной пылью и др., выдаются защитные регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук.

3. На работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения или воздействия пониженных температур, ветра, а также в период активности кровососущих, жалящих насекомых и паукообразных выдаются кремы, спреи либо эмульсии и др.

Мотивированное мнение учтено:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Д/с № 55»

 С.Н.Казанкова
« 01 » ноября 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий муниципальным
бюджетным дошкольным
образовательным
учреждением «Детский сад № 55»

 С.В. Даньшина
« 01 » ноября 2024г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников занятых на работах с вредными условиями труда
и имеющими право на компенсационные выплаты
(по результатам специальной оценки условия труда от 16.12.2019 на основании
Федерального закона № 426-ФЗ от 28.12.2013
«О специальной оценки условий труда»)

№	Наименование рабочего места	Класс условий труда	Основание	Размер доплаты к окладу
1	Повар	3.1	Работа в горячем цеху (плита, духовой шкаф), производственный шум, тепловое излучение (карта рабочего места № 1А)	4%
2	Подсобный рабочий	3.1	Работа в горячем цеху (плита, духовой шкаф), производственный шум, тепловое излучение (карта рабочего места № 8)	4%
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.1	Работа с дезинфицирующими средствами, производственный шум (карта рабочего места № 6)	4%
4	Уборщик служебных помещений	3.1	Работа с дезинфицирующими средствами, производственный шум (карта рабочего места № 1)	4%