Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад комбинированного вида № 20
Города-курорта Кисловодска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2027 гг.

От работодателя
и. о.заведующего
МБДОУ Д/с № 20
_____ М.М. Патова
25.01.2024г.

От работника
Председатель ПК
МБДОУ Д/с № 20
_____ А.Д. Эрдаш
25.01.2024г.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ города-курорта Кисловодска
Коллективный договор зарегистрирован в уведомительном порядке
С (без) замечаниями
За № 15/24 «25» 01 2024 г.
Регистрацию произвел
Специалист

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения _____3
Раздел 2.Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора____4
Раздел 3. Оплата и нормирование труда _____6
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха _____10
Раздел 5. Социальные гарантии, льготы и компенсации _____13
Раздел 6. Условия и охрана труда _____14
Раздел 7. Высвобождение работников и содействие их занятости_____17
Раздел 8. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов_____18
Раздел 9. Контроль за реализацией коллективного договора. Ответственность сторон_21
Раздел 10. Приложения_____ 22

I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим трудовые и социальные отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Детский сад комбинированного вида № 20 города-курорта Кисловодска (далее – образовательное учреждение).

1.2. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении управления образования города-курорта Кисловодска на 2024-2026 годы (далее – Соглашение), иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевого законодательства.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- учреждение в лице его представителя и.о. заведующего образовательного учреждения Патовой Марианны Мурадиновны, именуемое в дальнейшем **«Работодатель»**;

- работники учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации работников Эрдаш Анны Дмитриевны, именуемые в дальнейшем **«Профком».**

Интересы работников, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, во взаимоотношениях с работодателем представляет Профком (ст. 30, 31 ТК РФ).

Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

1.4. КД распространяется на всех работников.

1.5. КД заключается в целях определения взаимных обязательств и согласования интересов работодателя и работников, защиты экономических и социальных прав и интересов работников, а также установления дополнительных гарантий и преимуществ для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.6. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения КД, содействовать его реализации.

Работодатель обязуется знакомить с КД всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

1.7. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке установленном ТК РФ. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

1.9. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в Отраслевое соглашение, а также Соглашение.

В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия КД.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего КД не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников образовательного учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.13. Настоящий договор действует с 26.01.2024 г. по 25.01.2027 г.

1.14 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем по согласованию с Профкомом.

2.4. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника.

2.5. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с профкомом разрабатывается Положение о порядке работы с персональными данными работников.

2.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с заместителями руководителей и главным бухгалтером учреждения, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.7. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев, а для главного бухгалтера - 6 месяцев.

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, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- 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.

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для (варианты):

- многодетных матерей (отцов);

- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течении в течение 2- х лет после увольнения и др.

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.9. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

2.12. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

2.13. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.15. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда Работодатель и Профком исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

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;

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

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым, муниципальным бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

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

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

3.2. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников 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 результат деятельности всего учреждения, 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 должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

3.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого, муниципального бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

3.4. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения МБДОУ Д/с № 20 г-к Кисловодска и включает в себя:

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

3.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: **10 и 25** числа месяца.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени.

По заявлению работника может быть установлен иной размер заработной платы за первую половину месяца, но не более 50% ставки заработной платы (оклада) за фактически отработанное время.

Выплата заработной платы производится путём перечисления денежных средств по письменному заявлению работника на расчетный счет в банке.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию *(ст. 4 ТК РФ)*.

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

3.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

3.10. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости групп. За превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы из расчета 100 руб. за 1 ребенка сверх нормы.

3.11. Молодым специалистам выплачивается в течение первого года работы ежемесячная стимулирующая выплата в размере 50% от ставки заработной платы.

3.12. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда.

3.13. Рабочий день работников может быть разделен на части, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

При режиме работы с перерывом более 2 часов работнику устанавливается доплата в размере 30% заработной платы *(ст. 105 ТК РФ, «Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 N 536»)*

3.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, 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.

Работникам по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются ежемесячная доплата к заработной плате в размере:

подкласс 3.1. – не мене 4 % оклада (ставки заработной платы) работника;

подкласс 3.2. – не мене 8 % оклада (ставки заработной платы) работника.

3.15. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

3.16. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.17. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создаётся комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводятся в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

3.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

3.20. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.21. Выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

3.22. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.23. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.24. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.25. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

-нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

- истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемы к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу;

-в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное Работодателю и копии документов, подтверждающее данное основание.

3.26. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

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

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное Работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

3.27. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

3.28. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель ежегодно осуществляет увеличение ФОТ работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, уставом образовательного учреждения.

Для работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом образовательного учреждения.

4.2. 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.

4.3. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу работодателя.

4.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.5. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда, являющимся неотъемлемым приложением к настоящему КД.

4.6. Период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке установленном для принятия локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся 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. При переносе отпуска закрепляется преимущественное право работника на выбор новой даты начала отпуска.

4.8. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам образовательного учреждения за первый год работы, в том числе до истечения шести

месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 28 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 11 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается за полный рабочий год.

4.10. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101, 119 ТК РФ).

- руководитель образовательного учреждения – 14 календарных дней;
- зам. зав. по АХЧ – 5 календарных дней;

4.12. При наличии финансовых средств, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.14. День рождения работника образовательного учреждения по его желанию может являться нерабочим днем без сохранения заработной платы.

4.15. Работодатель обязуется:

Предоставлять в обязательном порядке работникам по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 2 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до календарных 3 дней;
- на похороны близких родственников – 5 календарных дней;
- родителям, имеющим детей школьного возраста – 1сентября.
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 20 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - 14 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 15 календарных дней;
- работающим инвалидам - 30 календарных дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 15 календарных дней и членам профкома - 15 календарных дней;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 15 календарных дней;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней (и другие случаи).

С учетом финансовых возможностей предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.16. Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.17. Трудовые гарантии всех участников СВО (мобилизованных, контрактников и добровольцев) прописаны в ст. 351.7 ТК РФ. Так, работодатель не может их уволить из-за призыва на военную службу по п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Трудовой договор с ними приостанавливается на весь период участия в СВО. Основанием приостановления трудового договора является повестка из военкомата или уведомление о заключении контракта. Во время приостановления трудового договора заработная плата не начисляется. Однако за участниками СВО сохраняется рабочее место, а также все социально-трудовые гарантии, права на предоставление которых они получили до начала военной службы.

После окончания военной службы работники вправе вернуться к своей работе в течение 3 месяцев. Если они не выйдут на работу по истечении 3 месяцев с даты окончания военной службы, то их можно уволить на основании п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор возобновляется в день выхода участника СВО на работу. О выходе он должен предупредить работодателя за 3 рабочих дня. В течение 6 месяцев после возобновления трудового договора он имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Ветераны боевых действий (мобилизованные, контрактники и добровольцы) имеют право на уход в отпуск в удобное для них время.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМЕНСАЦИИ

5.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения.

5.2. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

5.3.Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

5.4.Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования при обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при заключении с работодателем договора.

5.5. Педагогические работники освобождаются от процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;

- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях за последние три года;

- получения отраслевых знаков отличия за последние пять лет;

- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет.

5.6. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации.

5.7. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

5.8. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

5.9. Согласно закону № 350 ФЗ от 03.10.2018г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсии» предпенсионным считается возраст в течении 5-ти лет до дня наступления возраста, дающего право на оформление страховой пенсии по старости, в том числе досрочной (пед.работники). Женщины – 60 лет, мужчины – 65 лет.

Гражданам предпенсионного возраста предоставляются следующие гарантии в учреждении:

- предоставление сотрудникам предпенсионного возраста ежегодно оплачиваемых двух дней для прохождения бесплатной диспансеризации (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ);

- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста (ст. 179 ТК РФ);

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель и Профком совместно ежегодно разрабатывают и утверждают соглашение по охране труда в образовательном учреждении, которое является неотъемлемым приложением к настоящему КД.

6.2. С целью улучшения условий труда в образовательном учреждении стороны приняли на себя следующие обязательства:

6.2.1 *Работодатель:*

Обеспечивает право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, формирования у сотрудников толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным людям, работодатель назначает лицо, ответственное за проведение мероприятий по информированию сотрудников по вопросам профилактики, выявления и лечения ВИЧ/СПИДа. Ответственное лицо осуществляет информирование работников, проводит разъяснительную работу о важности профилактики и лечения, недопустимости дискриминации в отношении людей, живущих с ВИЧ.

Разрабатывает систему управления охраной труда в образовательном учреждении.

Формирует в образовательном учреждении фонд средств на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на предоставление образовательных услуг (ст. 226 ТК РФ). Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда, являющемся неотъемлемым приложением к настоящему КД.

Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда, являющемся неотъемлемым приложением к настоящему КД.

Вводит должность специалиста по охране труда в образовательном учреждении при количестве работников более 50 человек (ст. 217 ТК РФ).

Создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома (ст. 218 ТК РФ).

Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Привлекает представителей Профкома к участию в комиссиях по приёмке образовательного учреждения к новому учебному году.

Принимает меры материального стимулирования уполномоченного по охране труда Профкома за проведение работы в образовательном учреждении в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации.

Проводит с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организует выборочную проверку знаний по охране труда на начало каждого учебного года.

Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения.

Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ).

Обеспечивает своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников образовательного учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства.

Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

В случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Организует проведение специальной оценки условий труда.

Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профкомом инструкции по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ).

Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Осуществляет совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Представляет в Профком письменный отчет об исполнении соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

Один раз в полгода информирует Профком о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.2.2. *Профком:*

Осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза образовательного учреждения на охрану труда.

Инициирует создание в образовательном учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы.

Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда.

Принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

Организовывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

6.3. Работодатель и комиссия Профкома по охране труда отчитываются два раза в год на заседании Профкома о выполнении соглашения по охране труда.

VII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ

7.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников учреждения стороны договорились:

- обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

- содействовать участию педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

- совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения;

- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:

10 работников и более в течение 30 дней;

10% работников и более в течение 60 календарных дней.

7.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также:

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет,

- совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- предпенсионеры;

- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

7.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, но ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

7.5. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

7.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.7. *Работодатель обязуется:*

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

- проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях до своего трудоустройства, но не более, чем на год;

- эффективно использовать кадровые ресурсы.

VIII. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополья; Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края; Отраслевого соглашения по учреждениям образования города-курорта Кисловодска, Устава образовательного учреждения; настоящего КД.

8.2. Стороны договорились о том, что:

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника образовательного учреждения в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.

Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

Члены Профкома включаются в состав комиссий образовательного учреждения.

Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.3. *Работодатель:*

соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав;

включает по уполномочию работников представителей профсоюзной организации в состав членов коллегиальных органов управления образовательным учреждением;

принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД;

предоставляет Профкому безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы; возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; право пользоваться средствами связи (включая электронную почту и Интернет), оргтехникой, транспортом; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений; создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа (ст.377 ТК РФ);

содействует Профкому в использовании локальной информационной системы для информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

способствует ежемесячному бесплатному перечислению на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается;

освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя до 14 дней в году и членов Профкома до 7 дней в году на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим КД;

предоставляет Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

8.4. По согласованию с Профкомом Работодатель производит:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положения о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

8.5. Работодатель по согласованию Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- изменение порядка оплаты труда работников (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.6. Гарантии не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам:

Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Профкома, председателя профсоюзной организации образовательного учреждения – с согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 25 ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности").

Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов стимулирующего характера в размере 25% должностного оклада (ставки заработной платы) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (ст. 377 ТК РФ).

Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченный по охране труда, внештатный правовой инспектор труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, Отраслевым соглашением, Соглашением, настоящим КД.

Вышеуказанное положение распространяется на работников образовательного учреждения, являющихся членами краевого комитета Профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников, являющихся членами комиссии по ведению и заключению коллективного договора - не менее 7 рабочих дней.

Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.3. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 4 человек с равным представительством от работодателя и профкома.

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

9.4. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год и размещаются на сайте учреждения.

9.5. В месячный срок со дня подписания коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

9.6. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профкома.

9.7. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

9.8. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.10. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

9.11. Настоящий КД заключен сроком на 3 года и действует в период с «26» января 2024г. по «25» января 2027г.

Приложение № 1
к коллективному договору на 2024-2027 гг.

Правила
внутреннего трудового распорядка для работников
МБДОУ Д/с № 20

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад комбинированного вида № 20 города-курорта Кисловодска (Далее - Учреждение) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3. Правила внутреннего распорядка являются приложением к коллективному договору.

2.Основные права и обязанности работодателя Учреждения.

2.1. Работодатель имеет право (ст. 22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты.

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающим требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, методической литературой и средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- заработную плату выплачивать работникам за предыдущий месяц не реже чем 2 раза в месяц в денежной форме;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям профсоюзного комитета полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления профсоюзного комитета Учреждения о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением предусмотренного Трудовым Кодексом и коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работника в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

3.Основные права и обязанности работников Учреждения.

3.1. Работник Учреждения имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- на ведение трудовой книжки на бумажном носителе или предоставлением сведений о трудовой деятельности в электронном виде (электронная трудовая книжка) на основании статьи 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- предъявить работодателю, при заключении трудового договора, документ подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, который может быть также в формате электронного документа (СНИЛС).
- рабочее место, соответствующие условия, предусмотренные государственными стандартами СанПиНа и безопасности труда, а также коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией и разряда.
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- повышение своей квалификации;
- создание первичной профсоюзной организации и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждение

- выполнять санитарные правила и нормы;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, а также правила пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу Учреждения и работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо его заместителю по хозяйственной части о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, воспитанников Учреждения, сохранности имущества Учреждение);

3.3. Педагоги обязаны иметь планы на целый месяц и быть подготовленными к рабочему дню.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим работы Учреждения с 7 час.15 мин. до 19 час 15 мин

4.2. Режим труда и отдыха сотрудников Учреждения:

№	Наименование профессий и должностей	Начало работы (смены)	Окончание работы	Продолжительность смены	Продолжительность рабочей недели	Перерыв на отдых	Выходные дни
1	Заведующий	9^{00}час	18^{00}час	8час	40 час	С 13^{00}до14^{00}	Суббота, воскресенье
2	Старший воспитатель	8^{00}час	15^{42}час.	7^{12}час	36 час	С 12^{00}до12^{30}	Суббота, воскресенье
3	Заместитель заведующей по АХЧ	7 ^{00}час.	16^{00}час.	8 час.	40 час	С 12^{00}до13^{00}	Суббота, воскресенье
4	Заместитель заведующей по УВР	8 ^{30}час.	17^{00}час.	8 час.	40 час	С 12^{00}до12^{30}	Суббота, воскресенье
5	Заместитель заведующей по ФЭР	9^{00}час	18^{00}час.	8час	40час	С 13^{00}до14^{00}	Суббота, воскресенье
6	Педагог-психолог	9^{00}час	16^{42}час.	7^{12}час	36 час	С 12^{00}до12^{30}	Суббота, воскресенье
7	Воспитатель	7^{15}час	14^{27}час	7^{12}час	36 час	В удобное рабочее время 30 мин	Суббота, воскресенье
8	Воспитатель	12^{03}час	19^{15}час	7^{12}час	36 час	В удобное рабочее время 30 мин	Суббота, воскресенье
9	Воспитатель логопедической группы	7^{15}час	12^{15}час	5час	25 час	Без перерыва	Суббота, воскресенье
10	Воспитатель логопедической группы	12^{15}час	17^{15}час	5час	25 час	Без перерыва	Суббота, воскресенье
11	Учитель-логопед	9^{00}час	13^{00}час	4 час	20 час	Без перерыва	Суббота, воскресенье
12	Музыкальный руководитель	8^{00}час	12^{48}час.	4^{48}час	24час	Без перерыва	Суббота, воскресенье

13	Инструктор по физической культуре	8^{00}час	14^{30}час.	6 час	30 час	С 12^{00}до12^{30}	Суббота, воскресенье
14	Младший воспитатель	8^{00}час	16^{30}час.	8 час.	40 час	В удобное рабочее время 30мин	Суббота, воскресенье
15	Инженер	9^{00}час	15^{30}час.	8 час.	40 час	С 12^{00}до12^{30}	Суббота, воскресенье
16	Оператор стиральных машин	8^{00}час	16^{30}час.	8 час.	40 час	С 12^{00}до12^{30}	Суббота, воскресенье
17	Уборщик служебных и производственных помещений	8^{00}час	16^{30}час.	8час	40 час	С 12^{00}до12^{30}	Суббота, воскресенье
18	Дворник	6 ^{00}час.	14^{30}час	8 час	40 час	С 10^{00}до10^{30}	Суббота, воскресенье
19	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	8^{00}час	16^{30}час.	8 час	40 час	С 12^{00}до12^{30}	Суббота, воскресенье
20	Специалист по закупкам	9^{00}час	18^{00}час.	8час	40час	С 13^{00}до14^{00}	Суббота, воскресенье
21	Бухгалтер	9^{00}час	18^{00}час.	8час	40час	С 13^{00}до14^{00}	Суббота, воскресенье
22	Делопроизводитель	9^{00}час	18^{00}час.	8час	40час	С 13^{00}до14^{00}	Суббота, воскресенье

4.3. Педагогам предоставляется отпуск на 42 календарных дня.

4.3.1. Педагогическим работникам, принимающим непосредственное участие в работе с детьми ОВЗ (воспитатель логопедической группы, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, согласно приложения к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Статус обучающегося с ОВЗ «в том числе статус обучающегося с ОВЗ из числа инвалидов», который педагогическим работникам дает право на отпуск 56 календарных дней, ребенку устанавливается психолог-медико-педагогической комиссией» ПМПК, деятельность которой регламентируется приказом Минобрнауки России от 20 сентября 2013 года № 1082 «Об утверждении положения о Психолого-медико-педагогической комиссии».

4.4. Обслуживающему персоналу -28 календарных дней.

4.5. Работникам, предоставляется право на дополнительный оплачиваемый отпуск, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.117 ТК РФ).

4.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101, 119 ТК РФ).

- руководитель образовательного учреждения – 14 календарных дней;
- зам. зав. по АХЧ – 5 календарных дней;

4.7. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения работодатель не допускает к работе на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

4.8. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения работодателя.

4.9. Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения более 4 часов считается нарушением трудовой дисциплины и к нему могут, применены дисциплинарные меры взыскания.

О всяком отсутствии на работе без разрешения, кроме случаев непреодолимой силы, работник обязан сообщить работодателю в течение 24 часов.

4.10. Запрещается отвлекать работников от выполнения непосредственных обязанностей, снимать их с работы для участия в мероприятиях, не связанных с производственной деятельности, кроме случаев, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами.

4.11. Отпуск работникам предоставляется согласно графику отпусков, который составляется за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник извещается за две недели до его начала. График отпусков согласовывается с профсоюзным комитетом.

5. Поощрения за успехи в работе.

5.1 Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выплачивает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию «Почетный работник общего образования»,

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

6. Трудовая дисциплина.

6.1.Обязательное для всех работников детского сада подчинение правилам поведения:

- все работники обязаны подчиняться руководителю Учреждением и его заместителю, выполнять их указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доведенные с помощью служебных инструкций или объявлений;
- содержать свое место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, а также строго выполнять санитарные правила, поддерживать чистоту на территории и на рабочих местах Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- работники Учреждения, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину;
- сохранять вне Учреждения в тайне информацию о всех финансовых, методических, коммерческих или иных операциях, о которых им стало известно в связи с исполнением своих обязанностей, в особенности все, что касается секретов и способов, применяемых в деятельности Учреждения.

6.2.Запрещается:

- уносить с места работы документы, имущество, предметы или материалы, принадлежащие Учреждению без получения на то соответствующего разрешения;
- приносить с собой предметы или товары, предназначенные для продажи на рабочем месте;
- вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения.

6.3.За нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, руководитель вправе самостоятельно определить применяемые к работнику меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение в соответствии статьи ТК РФ.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания руководитель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ руководителя Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ, составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда. (Ст.193 ТК РФ)

6.5.Руководитель Учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству профсоюзного комитета Учреждения.

6.6. Основанием прекращения трудового договора с педагогическими работниками Учреждения являются:

-повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника Учреждения

6.7. Руководитель обязан отстранить работника от работы:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- отсутствия у педагогов плана работы.

Руководитель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы или отсутствия на работе заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

6.8. Основанием прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе руководителя Учреждения;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на другую работу в другое учреждение, организацию;
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества, изменением подведомственности детского либо его реорганизации;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением Учреждения в другое место;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым Кодексом правил заключения трудового договора.
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- разглашением охраняемой законом тайны (служебной, коммерческой, государственной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого чужого имущества), растраты, умышленного его уничтожения или повреждение, установленных вступившим в законную силу приговора суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия в Учреждении, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны руководителя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- предоставление работником руководителю Учреждения подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Не допускается увольнение работника по инициативе руководителя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания его в отпуске.

7. Охрана труда.

7.1.Работники Учреждения обязаны соблюдать требования законов и нормативных правовых актов по охране труда.

Каждый работник обязан использовать все средства индивидуальной или коллективной защиты от неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и потенциальных производственных рисков.

Работник обязан содержать в исправном состоянии оборудование, инвентарь и технику для выполнения работы и обеспечить соответствующий уход за ней. О любой неполадке работник обязан немедленно сообщить своему непосредственному руководителю. Работник обязан использовать выделенное ему оборудование и технику, инвентарь по назначению. Запрещается его эксплуатировать в личных целях.

Работник обязан сообщить работодателю или его заместителю о любой рабочей ситуации, которая, по его мнению, создает угрозу жизни или здоровью. Работодатель не может требовать от работника возобновления работы, если такая опасность продолжает сохраняться. О любом повреждении здоровья, какой бы степени тяжести оно ни было, незамедлительно сообщается руководителю Учреждения.

7.2.Запрещается:

- курить как в помещениях, так и на территории;
- принимать пищу вместе с детьми;
- оставлять личную и специальную одежду, личные вещи вне мест, предназначенных для их хранения;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить на работу или находиться в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

7.3.В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний работники должны строго выполнять требования инструкций по охране труда, действующие в Учреждении. Их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

Работники должны, кроме того, выполнять все специальные предписания руководящего персонала по вопросам улучшения условий. Охраны труда, которые являются специфическими для выполнения данной работы.

Руководящий персонал Учреждения должен выполнять предписания по охране труда, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

7.4.Устанавливаются порядок и сроки прохождения обучения, инструктажа, проверки знаний правил. Норм и инструкций по охране труда и технике безопасности всеми работниками Учреждения, включая руководящий состав, с учетом требований для определенных видов работ и профессий.

Работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, работодатель не допускает к работе на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

7.5.Согласно графику все работники Учреждения проходят медицинские осмотры один раз в год. Лиц, не прошедших в установленном порядке обязательный периодический медицинский или внеочередной осмотр, при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, работодатель не допускает к выполнению трудовых обязанностей.

7.6. Работодатель несет юридическую ответственность за нарушение законодательных и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективному договору, за препятствие деятельности профсоюзного комитета.

Приложение № 2
к коллективному договору на 2024-2027 гг.

Положение
об оплате труда работников

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее–Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада комбинированного вида № 20 города курорта Кисловодска (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017г., протокол 11, Уставом городского округа города-курорта Кисловодска, постановлением администрации города-курорта Кисловодска от 29.09.2022г. года № 1277 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края», постановлением администрации города-курорта Кисловодска от 15.09.2023 г. № 886 о внесении изменений в приложения 1,2 к постановлению администрации города-курорта Кисловодска от 29.09.2022 г. № 1277 и постановлением администрации города-курорта Кисловодска от 15.11.2023 г. № 1071 «О внесении изменений в приложения 1,2 к постановлению администрации города-курорта Кисловодска от 29.09.2022г. № 1277 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края»

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются применительно только к работникам Учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате муниципального учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников муниципального учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с управлением образования администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного муниципального учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников муниципального учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно Положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно Положения.

1.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.9. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год, исходя из объема размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда в Учреждении, работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения.

1.11. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

1.12. Настоящее Положение является нормативным актом, содержащим нормы рабочего времени, нормы нагрузки и порядок её распределения, порядок исчисления заработной платы, изменение размеров должностных окладов, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, показатели уменьшения размера надбавок

2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок её распределения.

2.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. "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"

2.2.Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

2.2.1.за 36 часов в неделю – старшему воспитателю, воспитателям, педагогу-психологу.

2.2.2. за 25 часов в неделю – воспитателю логопедической группы

2.2.3.за 24 часа - музыкальным руководителям

2.2.4. за 20 часов – учителю – логопеду

2.2.5. за 30 часов – инструктору по физической культуре.

2.3. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

2.4.Ставки заработной платы педагогическим работникам устанавливаются исходя из затрат рабочего времени в академических часах.

2.5. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

2.6.Учебная нагрузка воспитателям, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими воспитателями.

2.7. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 2.2.1. – 2.2.5. составляет 40 часов в неделю.

2.8.В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.Порядок исчисления заработной платы

3.1.Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением, заработную плату работников Учреждения следует определять исходя из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера

3.2. Размеры и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются настоящим Положением, с соблюдением государственных гарантий по оплате труда, норм по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации.
Заработная плата каждого работника определяется Учреждением самостоятельно и предельными размерами не ограничивается.

3.3.Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем Учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

3.3.1. Должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группа должностей.

Минимальный должностной оклад заместителя заведующего по финансово-экономическим вопросам в зависимости от группы по оплате труда

№	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
	Заместитель заведующего по ФЭР, Заместитель заведующего по АХЧ, Заместитель заведующего по УВР	20880	×	×	×

3.3.1.1. Заместителям заведующего устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей заведующего и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	От 250 до 500 включительно	до 3,0

Для заместителей заведующего Учреждения, реализующего адаптивные программы, предельная кратность равна 3,5.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей заведующего, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей заведующего и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей заведующего муниципального учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников муниципального учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей заведующего выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью, а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей, руководителей филиала сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя учреждения по основной должности, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% среднемесячной заработной платы руководителя учреждения по основной должности за календарный год.

3.3.2.Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	6552

3.3.3.Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников":

№ п/п	Квалификаци-онный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификаци-онный уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	8312
2.	3 квалификаци-онный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	9374
3.	4 квалификаци-онный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед	10000

3.3.4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность, занимающих общеотраслевые должности служащих.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификаци-онный уровень	делопроизводитель	6303
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификаци-онный уровень	Без категории: специалист по закупкам, инженер, бухгалтер	7789

3.3.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Минимальные размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (дворник, уборщик производственных и служебных помещений)	4621 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (оператор стиральных машин)	4841 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.)	5060 рублей

3.4. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу) в том же образовательном учреждении помимо основной работы тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

3.5. Общая сумма выплат за отработанный месяц не должна быть менее МРОТ (ст. 133 ТК РФ). Работникам, зарплата которых за полностью отработанный месяц меньше МРОТ, устанавливается доплата до МРОТ. Доплата до МРОТ рассчитывается к зарплате, начисленной за истекший календарный месяц, пропорционально фактически отработанному времени.

3.6. Работники, у которых размер заработной платы не превышает минимального размера оплаты труда (далее МРОТ), устанавливаемого федеральным законом, компенсационные выплаты (за работу в пустынных и безводных местностях, сверх урочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную работу, выполняемую в порядке совмещения) выплачивается сверх МРОТ (Отраслевое соглашение по учреждениям, находящимся в ведении управления образования города-курорта Кисловодска на 2024-2026 годы)

3.7. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников в Учреждений несет заведующий (Далее-руководитель).

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 настоящего Положения

3.9.Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 5 настоящего приложения.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников.

4.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.4.1. Работникам Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет:

12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда.

Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без специальной оценки условий труда.

4.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.5.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

4.5.3. Выплата компенсационного характера, оплата труда работников за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится сверх установленного минимального размера оплаты труда на основании приказа заведующего учреждения

4.5.4. Оплата за сверхурочную работу

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

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

4.5.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма выполняемых работ.

Работникам муниципальных учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах муниципального учреждения.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливаются при наличии и за счет фонда заработной платы по вакантной должности или должности временно отсутствующего работника.

4.5.6. Дополнительная оплата труда работников начисляется пропорционально отработанному времени и производится сверх установленного минимального размера оплаты труда на основании приказа заведующего учреждения»

4.5.7. Работникам муниципальных учреждений за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, могут устанавливаться следующие доплаты:

п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
	2	3
1.	Педагогическим работникам муниципальных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
2.	Младшим воспитателям (в том числе дежурным по режиму) муниципальных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	30
3.	За работу с архивом муниципального учреждения	20
4.	Работникам муниципальных учреждений, где отсутствует должность техника по обслуживанию вычислительной техники, - за обслуживание вычислительной техники (50 процентов за обслуживание 10 и более компьютеров)	До 50
5.	Педагогическим работникам за заведование учебными	10

	кабинетами, музыкальным залом, групповыми	
6.	Работникам муниципальных учреждений за ведение кадровой работы при отсутствии должности работника кадровой службы	40

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

4.5.8. Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах.

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За осуществление образовательной деятельности по адаптированным образовательным программам дошкольного образования, за работу в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15-20
2.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные коррекционные группы для воспитанников с отклонениями в развитии работникам, непосредственно занятым в таких группах	20
3.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий	20

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются муниципальным учреждениям в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников муниципальных учреждений.

Все премиальные выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

5.2.В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за качество выполняемых работ;

в) за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

5.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в муниципальные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- денежные выплаты педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2000 рублей;

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, по безопасности (электробезопасности, ГО и ЧС, пожарной безопасности, по обеспечению мер антитеррористической безопасности и т.д.) с конкретизацией наименования доплаты и ее размера, ведением соответствующей документации, до 50 процентов от должностного оклад или в абсолютных размерах;

-за ведение сайта муниципальной организации и официальных социальных сетей учреждения. Разработка методических материалов для размещения в официальных социальных сетях учреждения до 50 процентов или в абсолютных размерах с конкретизацией наименования доплаты;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 процентов от должностного оклада или в абсолютных размерах;

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения 35 процентов от должностного оклада или в абсолютных размерах;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании муниципального учреждения 35 процентов от должностного оклада или в абсолютных размерах;

- педагогическим работникам Учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий, работу в ресурсных и иных краевых центрах, если работа в данных центрах не входит в должностные обязанности, 20 процентов от должностного оклада или в абсолютных размерах;

- работникам, ответственным за организацию питания в Учреждении 20 процентов от должностного оклада или в абсолютных размерах, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация

питания;

- выплата за наставничество педагогических работников 50 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада), но не более 5000 рублей;

- качественная подготовка Учреждения (групп, музыкального зала, спортивного зала и других помещений, территории) к новому учебному году, к зимнему, летне-оздоровительному сезонам до 100% от должностного оклада или в абсолютных размерах;

- за увеличение объема работ при проведении дополнительных мероприятий по снижению рисков распространения инфекционных заболеваний в связи с неблагополучной эпидемической обстановкой 20 процентов от должностного оклада или в абсолютных размерах;

- работнику за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) до 30 процентов от должностного оклада или в абсолютных размерах;

- ответственным за антикоррупционную деятельность в учреждении, с ведением соответствующей документации 15 процентов от должностного оклада или в абсолютных размерах;

- за участие в организации проведении городских методических объединений, семинаров, мероприятий, утренников и т.д., а так же оформление информационно-методической документации, видеоматериалов, презентаций до 50 процентов от должностного оклада или в абсолютных размерах;

- за выполнение обязанностей ответственного за профилактическую работу по детско-дорожному травматизму, с ведением соответствующей документации 50 процентов от должностного оклада или в абсолютных размерах;

- работнику за расширение объема работы, выражающейся в организации общественной деятельности коллектива 25 процентов от должностного оклада;

- за работу в информационной системе ИАС «Аверс: Управление дошкольной образовательной организацией», работу в Навигаторе дошкольного образования детей Ставропольского края и своевременное заполнение таблиц ЕГИССО, до 50 процентов от должностного оклада или в абсолютных размерах с конкретизацией наименования доплаты;

- за высокий уровень выполнения финансово-экономических функций (выполнение расчетов по бюджету, результативная работа с внебюджетными средствами, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, требующих повышенного внимания) и ведение электронного документооборота до 100 процентов от должностного оклада или в абсолютных размерах с конкретизацией наименования доплаты.

- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности сотрудника (ведение табеля учета рабочего времени сотрудников, за ведение документации по оформлению, хранению личных дел воспитанников, за организацию и сопровождение платных образовательных услуг, за увеличение объема работ в осенний, зимний, весенний периоды, участие в субботниках, выполнение ремонтно-строительных работ) с конкретизацией наименования доплаты и ее размера, до 100 процентов от должностного оклад или в абсолютных размерах;

5.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого муниципальным учреждением.

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору)

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя. Комиссия состоит из председателя, заместителей председателя, секретаря и членов Комиссии. Деятельность Комиссии возглавляет председатель. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками образовательного учреждения итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику образовательного учреждения на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа, по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов, голос председателя комиссии является решающим.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения, по согласованию с представительным органом работников.

Стимулирующие выплаты за качество работ устанавливаются и выплачиваются работникам за каждое полугодие ежемесячно (по итогам I полугодия с июля по декабрь, по итогам II полугодия с января по июнь включительно), пропорционально фактически отработанному времени.

Вновь принятым работникам, а также работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов должностного оклада на период до полугода или до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы или.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам муниципального учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

5.2.2.1. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 5% от установленного должностного оклада. Совместителям с учетом фактического объема нагрузки (не более 18 часов или 1 ставки);

за наличие I квалификационной категории - 15% от установленного должностного оклада. Совместителям с учетом фактического объема учебной нагрузки (не более 18 часов или 1 ставки);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% от установленного должностного оклада. Совместителям с учетом фактического объема учебной нагрузки (не более 18 часов или 1 ставки).

5.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы работникам образовательного учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы свыше 5 лет – 15%

выплаты производятся от установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательном учреждении;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том

числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях, с отрывом от работы, в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

5.2.4. ***Премиальные выплаты по итогам работы.***

Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

5.2.4.1. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам муниципального учреждения в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- награждении государственными наградами;

- награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- награждении наградами города-курорта Кисловодска;

- награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с государственными и (или) профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам муниципального учреждения при достижении позитивных результатов работы муниципальной организации (50 и каждые последующие 10 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда муниципального учреждения на основании приказа руководителя. Размер премиальных выплат может устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах. Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств муниципального учреждения.

5.2.4.2. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных организаций, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом муниципального учреждения, в пределах экономии по фонду оплаты труда, в размере:

-АУП-2 должностных оклада или в абсолютном размере, но не более 2-х должностных окладов;

-педагогические работники 5 должностных оклада или в абсолютном размере, но не более 5-х должностных окладов;

-прочие работники 6 должностных окладов или в абсолютном размере, но не более 6-и должностных окладов;

Оценку эффективности работы работников муниципального учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии

утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

6. Порядок выплаты материальной помощи.

1.1. С целью обеспечения социальных гарантий выплачивается материальная помощь всем работникам Учреждения.

Источником финансирования расходов, связанных с предоставлением материальной помощи, являются: экономия единого фонда оплаты труда Учреждения

6.2. Материальная помощь предоставляется:

- один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (в размере не более двух окладов);
- утрата имущества вследствие стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций, в случае пожара (в размере не более трех окладов);
- смерти самого работника или его близких родственников (супруг(а), отец, мать, дети) (в размере не более одного оклада);
- при несчастных случаях (авариях, травмах и т.д.) (в размере не более одного оклада);
- необходимость компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения (при наличии медицинского заключения, указывающего на необходимость того или иного вида лечения, копии документов, подтверждающих оплату медицинских услуг) (в размере не более 3-х окладов).

6.3. Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

6.4. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

7.Снижение и не начисление стимулирующих выплат

7.1. По решению руководителя и с согласия Профсоюза размер всех стимулирующих и компенсационных выплат могут быть снижены или полностью не начисляться сроком от 1 месяца до 1 года при:

- систематическом некачественном исполнения должностных обязанностей или их грубом (даже однократном) нарушении;
- наличие обращений (жалоб) к руководителю Учреждения и в вышестоящие инстанции;
- причинения материального ущерба из-за ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, опоздание на рабочее место;
- нарушения Устава и других документов, регламентирующих деятельность Учреждения.
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима.

- нарушения техники безопасности и пожарной безопасности.
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей.
- обоснованных жалоб родителей на педагогов, на персонал за низкое качество учебно-воспитательной работы, за невнимательное отношение к детям, нарушение педагогической этики.
- детского травматизма по вине работника.
- роста детской заболеваемости, связанной с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
- нарушения режимных моментов, образовательной деятельности с детьми
- пассивности в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри Учреждения и на других уровнях.
- наличия замечаний в ведении обязательной документации, в том числе отсутствия плана воспитательно-образовательной работы
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).
- нарушение правил внутреннего распорядка (наличие опозданий на работу, ранний уход с работы без разрешения администрации, уход с рабочего места во время смены.)
- нарушения работником педагогической этики.

7.2. Стимулирующие выплаты не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных отпусков;
- учебных отпусков;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определённого действующим законодательством;

Нераспределённая часть стимулирующих выплат фонда оплаты труда, направляется на увеличение экономии фонда оплаты труда Учреждения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений

8.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказом Министерства образования Ставропольского края от 13.10.2023 г. № 1788-пр «Об утверждении критериев и показателей для оценки профессиональной деятельности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в введении Ставропольского края, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, при проведении аттестации в целях установления квалификационных категорий».

8.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

8.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

8.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

8.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

8.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

8.7. Учителям-логопедам ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

– при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

– окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

8.8. Изменение размера оплаты труда, производится при:

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется

средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

8.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

8.10. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом управления образования.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несут их руководители.

Приложение № 3
к коллективному договору на 2024-2027 гг.

Перечень профессий, которым положено выдавать спецодежду и защитные средства в МБДОУ Д/с № 20

(Постановление Министерства Труда и социального развития Российской Федерации № 68 от 29.12.1997 года)

№	Наименование профессий	Наименование спецодежды и предохранительные приборы	Сроки носки (в месяцах)
1.	Дворник	Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	Дежурный 2 месяца
2	Младший воспитатель	Халат белый хлопчатобумажный Халат черный хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Перчатки резиновые Фартук клеёнчатый с нагрудником	12 месяцев 12 месяцев 12 месяцев дежурные 12 месяцев
3	Оператор стиральных машин	Косынка хлопчатобумажная Халат белый хлопчатобумажный Халат черный хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Галоши	12 месяцев 12 месяцев 12 месяцев 12 месяцев 12 месяцев
4	Уборщик служебных и производственных помещений	Халат белый хлопчатобумажный Халат черный хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Перчатки резиновые	12 месяцев 12 месяцев 12 месяцев Дежурные
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные	Дежурный 2 месяца
8	Зам. зав. по АХЧ	Халат белый хлопчатобумажный Перчатки резиновые	12 месяцев 2месяца

Приложение № 4
к коллективному договору на 2024-2027 гг.

Перечень
норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников и (или) обезвреживающими средствами»
(Приказ Министерства и здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 1122н от 17.12.2010г.)

№ п/п	Должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Младший воспитатель (помощник воспитателя)	1.Мыло или жидкое моющее средства в том числе: для мытья рук 2.Регенерирующие, восстанавливающие крема	1.Работы, связанные с легкосмывающими загрязнениями 2.Работы с дезинфицирующими средствами	1. 200гр (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 2. 100мл
2	Оператор стиральных машин	1.Мыло или жидкое моющее средства в том числе: для мытья рук 2.Регенерирующие, восстанавливающие крема	1.Работы, связанные с легкосмывающими загрязнениями 2.Работы с дезинфицирующими средствами	1. 200гр (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 2. 100мл
3	Уборщик служебных и производственных помещений	1.Мыло или жидкое моющее средства в том числе: для мытья рук 2.Регенерирующие, восстанавливающие крема	1.Работы, связанные с легкосмывающими загрязнениями 2.Работы с дезинфицирующими средствами	1. 200гр (мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 2. 100мл

Приложение № 5
к коллективному договору на 2024-2027 гг.

Перечень
профессий и работ, при выполнении которых, работники обязаны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры
(Основание: Приказ Минздрава РФ от 28.01.2021 N 29Н)

№	Наименование профессий	Медицинские Осмотры (количество раз в год)	Флюорографическое обследование (количество раз в год)	Санитарный минимум (количество раз в год)
1	Заведующий	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
2	Заместитель заведующей по АХЧ	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
3	Заместитель заведующей по УВР	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
4	Заместитель заведующей по ФЭР	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
5	Старший воспитатель	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
6	Педагог-психолог	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
7	Воспитатель	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
8	Воспитатель	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
9	Воспитатель логопедической группы	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
11	Учитель-логопед	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
13	Музыкальный руководитель	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
14	Инструктор по физической культуре	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
15	Младший воспитатель	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в год
16	Инженер	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
17	Оператор стиральных машин	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
18	Уборщик служебных и производственных помещений	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
19	Дворник	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
20	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
21	Специалист по закупкам	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года
22	Делопроизводитель	1 раз в год	1 раз в год	1 раз в 2 года

Приложение № 6
к коллективному договору на 2024-2027 гг.

Форма расчетного листка

Организация: МБДОУ детский сад № 20

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА месяц год
Сотрудник: Ф.И.О.
Организация:
Подразделение:

К выплате:
Должность:
Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
Оплата по окладу						Профсоюзные взносы		
Доплата						НДФЛ		
Доплата						**Выплачено:**		
Стимулирующие						Выплата аванса №... от ____._____.год		
Доплата						Выплата зарплаты № ... от _____.____.год		
Долг предприятия на начало Итого по всем статьям финансирования Долг предприятия на начало Общий облагаемый доход: Сатнадртные вычеты за месяц:						Долг предприятия на конец Долг предприятия на конец		

Приложение № 7
к коллективному договору на 2024-2027 гг.

Положение
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад комбинированного вида № 20 города-курорта Кисловодска (Далее - Учреждение).

1.2.Педагогические работники Учреждения помимо основного удлинённого оплачиваемого отпуска согласно статьи 335 ТК РФ имеют право на длительный отпуск. В соответствии с Законом "Об образовании в Российской Федерации " педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 N 644 (новая редакция от 29.06.2020 года) утверждено Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года.

Положением установлено, что руководителю Учреждений длительный отпуск предоставляется приказом управления образования. Для остальных педагогических работников отпуск оформляется приказом Учреждения.

2. Порядок и условия предоставления длительного отпуска

2.1. Педагогические работники ДОУ имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

2.2. Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется без сохранения заработной платы.

2.3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя ДОУ.

2.4. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности ДОУ. Решение о предоставлении (об отказе предоставления) педагогическому работнику длительного отпуска принимает руководитель ДОУ не позднее 14 календарных дней с момента подачи соответствующего заявления и оформляется соответствующим приказом.

Решение руководителя ДОУ об отказе предоставления педагогическому работнику длительного отпуска должно быть оформлено в письменном виде с обоснованием причин отказа, а также должно содержать информацию о возможных сроках его предоставления.

Решение о предоставлении длительного педагогического отпуска руководителю ДОУ принимается учредителями и оформляется соответствующим распоряжением.

2.5. Педагогические работники, имеющие право на предоставления данного отпуска, подают письменное заявление заведующего Учреждением в декабре текущего года вместе с графиком очередных годовых отпусков.

2.6. Заявления педагогических работников на длительный отпуск рассматриваются администрацией Учреждения совместно с профсоюзным комитетом в течение 15 дней.

2.7. После принятого положительного решения педагогический работник вносится в общий график отпусков на следующий год.

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

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

2.10. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом.

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

2.11. Время длительного отпуска не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, а также право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

2.12. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются Уставом ДОУ.

3. Порядок исчисления стажа непрерывной преподавательской работы

3.1. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в Учреждении, имеющего государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

3.2. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

3.3. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией ДОУ по согласованию с представительным органом работников.

3.4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправомерном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

3.5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил 1 месяца;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц,

работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из государственных или муниципальных органов управления образованием, если перерыв в работе не превысил одного месяца, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

4. Заключение

4.1. Настоящее положение является неотъемлемым приложением к Уставу ДОУ.

4.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются руководителем и согласовываются с председателем педагогического совета ДОУ.

Приложение
к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы:

- воспитатель
- учитель-логопед;
- музыкальный руководитель;

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях:

- заведующий образовательным учреждением;
- старший воспитатель;

- педагог-психолог;
- инструктор по физической культуре.

3. Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в объеме не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

Приложение № 8
к коллективному договору на 2024-2027 гг.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и эффективность работы

Наименование должности	Наименование критерия	Наименование показателя	Сроки выполнения	Кол-во баллов
Педагог-психолог	1. Психологический комфорт и безопаснсть личности воспитанников.	1. Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	Постоянно	0-2
		2. Разработка рекомендаций воспитателям по развитию детей.	Постоянно	0-2
		3. Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	Постоянно	0-2
		4. Ведение мониторинга качества обучения детей, владение диагностическими картами своих воспитанников и оказание им своевременной помощи	Постоянно	0-3
		5.Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1		**11**
	2. Эффективность педагогической работы	1.Участие в методической работе на уровне Учреждения, города, края (подготовка и проведение консультаций, семинаров, педсоветов, открытых просмотров и др.).	Постоянно	0-2
		2. Ведение документации (аккуратность, наличие всей документации и др.)	Постоянно	0-3
		3. Эффективная и системная работа с ПМПК	Постоянно	0-4
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2		**9**

	3. Особый вклад в развитие Учреждения	1.Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей).	Постоянно	0-2
		2. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках.	Постоянно	0-3
		3. Подготовка материалов по работе детского сада для размещения на официальном сайте, в СМИ.	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3		**7**
	4. Работа с родителями	1.Нетрадиционные формы работы с родителями (деловые игры, круглый стол, гостиная, конкурсы, викторины, проведение семейных праздников и т.д.)	Постоянно	0-2
		2.Систематическое обновление информационных материалов (информационные стенды, папки-передвижки, вести из групп и др.)	Постоянно	0-2
		3. Консультирование родителей, воспитывающих детей не посещающих ДОУ.	Постоянно	0-1
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4		**5**
	5.Создание безопасных условий	1.Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий.	Постоянно	0-2
		2. Соблюдение ТБ во время пребывания детей в детском саду, участие в тренировочных мероприятий по ЧС	Постоянно	0-2
		3. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей	Постоянно	0-2
		4.Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 5		**8**
Максимально возможное количество баллов по всем критериям				**40**
Воспитатель	1.Высокое качество образовательного процесса	1.Создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды	Постоянно	0-2
		2.Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа)	Учебный год	0-1

		3. Ведение мониторинга качества обучения детей, владение диагностическими картами своих воспитанников и оказание им своевременной помощи	Постоянно	0-3
		4. Эффективная работа со школой.	Постоянно	0-1
		5.Своевременное и качественное оформление документации (план ВОР, табель посещаемоти, протоколы родительских собраний и т.д.)	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1		**9**
	2. Эффективность педагогической работы	1.Участие в методической работе на уровне Учреждения, города, края (подготовка и проведение консультаций, семинаров, педсоветов, открытых просмотров и др.).	Постоянно	0-2
		2.наличие собственных методических и дидактичеких разработок, рекомендаций т.п., применяемых в образовательных процессах	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2		**4**
	3. Особый вклад в развитие Учреждения	1.Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей).	Постоянно	0-2
		2. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках.	Постоянно	0-3
		3. Подготовка материалов по работе детского сада для размещения на официальном сайте, в СМИ.	Постоянно	0-3
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3		**8**
	4. Работа с родителями	1.Нетрадиционные формы работы с родителями (деловые игры, круглый стол, гостиная, конкурсы, викторины, проведение семейных праздников и т.д.)	Постоянно	0-2
		2.Систематическое обновление информационных материалов (информационные стенды, папки-передвижки, вести из групп и др.)	Постоянно	0-2
		3. Консультирование родителей, воспитывающих детей не посещающих ДОУ.	Постоянно	0-1
		4. Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей: -жалоб и конфликтов не зафиксировано; - зафиксировано	Постоянно	 3 0

		Лишение баллов по всем показателям– если конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ.		
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4		**8**
	5 Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	1.Систематическое проведение закаливающих процедур в течение дня	Постоянно	0-2
		2.Отсутствие б/л	Постоянно	0-2
		3.Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста (физзарядка, физкультурные уголки, нетрадиционное спортивное оборудование)	Постоянно	0-2
		4.Обеспечение высокой посещаемости детей: - процент посещаемости от 91 до 100 - процент посещаемости от 80 до 89,9 - процент посещаемости от 75 до 79,9 (в группах общеразвивающей направленности) - процент посещаемости от 70 до 79,9 (в группах раннего возраста и компенсирующей направленности)	Постоянно	 3 2 1 1
		Максимально возможное количество баллов по критерию 5		**10**
	6.Создание безопасных условий	1.Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	Постоянно	0-2
		2. Соблюдение ТБ во время пребывания детей в детском саду, работа по предупреждению ДТП, проведение тренировочных мероприятий по ЧС	Постоянно	0-2
		3. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 5		**6**
Максимально возможное количество баллов по всем критериям				**44**
Музыкальный руководитель	1Качество воспитания	1.Создание и постоянное обновление развивающей среды	Постоянно	0-1
		2. Оказание дополнительных образовательных услуг (кружки, секции, студии)	Учебный год	0-2
		3. Ведение мониторинга качества обучения детей, владение диагностическими картами своих воспитанников и оказание им своевременной помощи	Постоянно	0-1
		4.наличие собственных методических и	Постоянно	0-2

		дидактичеких разработок, рекомендаций т.п., применяемых в образовательных процессах		
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1		**6**
	2.Эффективность педагогической работы	1.Панорама открытых занятий, развлечений,театрализованной деятельности, праздников на уровне МКДОУ, на уровне города	Постоянно	0-4
		2. Участие в конкурсах профессионального мастерства на уровне МКДОУ, на уровне города	Постоянно	0-2
		3. Участие в методической работе на уровне Учреждения, города, края (подготовка и проведение консультаций, семинаров, педсоветов, открытых просмотров и др.).	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2		**8**
	3. Работа с родителями	1.Нетрадиционные формы работы с родителями (музыкальная гостиная, игровое моделирование, конкурсы, викторины, проведение семейных праздников	Постоянно	2
		2.Систематическое обновление информационных материалов (информационные стенды, папки-передвижки, вести из групп и др.)	Постоянно	2
		3. Работа по консультированию родителей	Постоянно	1
		4. Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей: -жалоб и конфликтов не зафиксировано; - зафиксировано <u>Лишение баллов по всем показателям</u> – если конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ.	Постоянно	3 0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3		**8**
	4. Особый вклад в развитие Учреждения	1.Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей).	Постоянно	2
		2. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках.	Постоянно	2
		3. Подготовка материалов по работе детского сада для размещения на официальном сайте, в СМИ.	Постоянно	2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4		**6**
	5.Создание	1.Отсутствие случаев травм	Постоянно	0-2

	безопасных условий	воспитанников во время занятий		
		2.Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в зал Учреждения	Постоянно	0-2
		3. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 5		**6**
	6. Работа по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	Отсутствие б/л	Постоянно	0-2
		Использование в образовательном процессе здоровьесберегающихтехнологиий	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 6		**4**
Максимально возможное количество баллов по всем критериям				**38**
Инструктор по физической культуре	1Качество воспитания	1.Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	Постоянно	0-1
		2. Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).	Учебный год	0-2
		3. Ведение мониторинга качества обучения детей, владение диагностическими картами своих воспитанников и оказание им своевременной помощи	Постоянно	0-1
		4.наличие собственных методических и дидактичеких разработок, рекомендаций т.п., применяемых в образовательных процессах	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1		**6**
	2.Эффективность педагогической работы	1. Участие в конкурсах профессионального мастерства на уровне МКДОУ, на уровне города	Постоянно	0-2
		2.Физкультурная деятельность (проведение физкультурных праздников для детей, подготовка и проведение Дня здоровья, открытых занятий)	Постоянно	0-2
		3. Участие в методической работе на уровне Учреждения, города, края (подготовка и проведение консультаций, семинаров, педсоветов, открытых просмотров и др.).	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2		**6**

	3. Работа с родителями	1.Нетрадиционные формы работы с родителями (конкурсы, викторины, проведение спортивных семейных праздников и мероприятий с участием взрослых и детей, посещение родительских собраний)	Постоянно	0-2
		2.Систематическое обновление информационных материалов (информационные стенды, папки-передвижки, вести из групп и др.)	Постоянно	0-2
		3. Работа по консультированию родителей	Постоянно	0-1
		4. Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей: -жалоб и конфликтов не зафиксировано; - зафиксировано <u>Лишение баллов по всем показателям</u> – если конфликт или жалоба вышли за пределы ДОУ.	Постоянно	3 0
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3		**8**
	4. Особый вклад в развитие Учреждения	1.Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей).	Постоянно	0-2
		2. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках.	Постоянно	0-2
		3. Подготовка материалов по работе детского сада для размещения на официальном сайте, в СМИ.	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4		**6**
	5.Создание безопасных условий	1.Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий	Постоянно	0-2
		2.Чёткое выполнение контрольно-пропускного режима в зал Учреждения	Постоянно	0-2
		3. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 5		**6**
	6. Результативность работы по созданию условий для сохранения и	1.Систематическое проведение закаливающих процедур в течение дня	Постоянно	0-2
		3.Создание условий для формирования привычки к здоровому образу жизни у детей дошкольного возраста: - физзарядка - оздоровительная работа для родителей - реализация программы по	Постоянно	0-3

	укрепления здоровья воспитанников	здоровьесберегающим технологиям		
		2.Отсутствие б/л	Постоянно	0-2
		3. Коррекционно-развивающая оздоровительная работа с детьми.	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 6		**9**
Максимально возможное количество баллов по критериям				**41**
Младший воспитатель	1.Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций	1.Отсутствие замечаний по соблюдению санэпидрежима в группе	Постоянно	0-2
		2.Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм выдачи питания	Постоянно	0-1
		3. Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля).	Постоянно	0-2
		4. Своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, завхоза, старшего воспитателя.	Постоянно	0-1
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1		**6**
	2. Участие в воспитательно-образовательном процессе	1. Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов (в подготовке к занятию, дежурство, навыки самообслуживания)	Постоянно	0-2
		2.Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами.	Постоянно	0-1
		3. Отсутствие сбоев в режиме дня (по вине младшего воспитателя): воспитатель не смог вовремя начать занятие, задержался обед).	Постоянно	0-1
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2		**4**
	5.Создание безопасных условий	1.Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности, электробезопасности	Постоянно	0-1
		2. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей	Постоянно	0-1
		3.Отсутствие б/л	Постоянно	0-2

		Максимально возможное количество баллов по критерию 3		**4**
Максимально возможное количество баллов по всем критериям				**14**
Сторож	1.Высокая организация охраны объектов учреждения	1.Отсутствие замечаний на нарушение должностной инструкции	Постоянно	0-2
		2.Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	Постоянно	0-1
		3.Отсутствие замечаний на присутствие посторонних в здании и на территории Учреждения	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию - 1		**5**
	2.Организациябезопасности	1. Соблюдение пропускного режима	Постоянно	0-2
		2. Своевременное реагирование на возникающие ЧС	Постоянно	0-1
		3.Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны жизни и здоровья детей	Постоянно	0-1
		4. Отсутствие б/л	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию - 2		**6**
Максимально возможное количество баллов по критериям				**11**
Оператор стиральных машин	1.Высокая организация обслуживания воспитанников	1. Качественная работа по обеспечению сохранности имущества и товароматериальных ценностей Учреждения	Постоянно	0-2
		2.Качество стирки белья и спецодежды	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию - 1		**4**
	2.Организация безопасности	1. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей	Постоянно	0-2
		2. Участие в тренировочных занятиях по ЧС	Постоянно	0-2
		3. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2		**6**
Максимально возможное количество баллов по критериям				**10**
ному обсл ужив	1. Высокая организация	1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу работника	Постоянно	0-1

	обеспечения технического обслуживания здания	2. Отсутствие замечаний на профилактику водопроводной, канализационной сетей	Постоянно	0-2
		3. Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы водопроводной, канализационной сетей.	Постоянно	0-1
		4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Постоянно	0-2
		5. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий.	Постоянно	0-1
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1		**7**
	2. Организация безопасности	1. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей	Постоянно	0-1
		2. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1		**3**
Максимально возможное количество баллов по критериям				**10**
Дворник	Высокая организация обслуживания территории учреждения	1. Содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями СанПиН	Постоянно	0-2
		2. Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	Постоянно	0-2
		3. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	Постоянно	0-1
		4. Сохранность инвентаря	Постоянно	0-1
		5.Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	Постоянно	0-1
		6. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	Постоянно	0-1
		7. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию		**10**
Максимально возможное количество баллов по критериям				**10**
х и производственных	Высокая организация обслуживания	1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	Постоянно	0-2
		2 Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика	Постоянно	0-1

	воспитанников, содержания помещений учреждения	3. Качество и своевременность уборки	Постоянно	0-2
		4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	Постоянно	0-1
		5. Степень ответственности за вверенное имущество, инвентарь, оборудование	Постоянно	0-2
		6. Участие в благоустройстве ДОУ.	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию		**10**
Максимально возможное количество баллов по критериям				**10**
Зам. зав. по АХЧ	1.Санитарно - гигиенические условия учреждения	1. Успешная организация и обеспечение хозяйственного обслуживания здания	Постоянно	0-2
		2. Своевременная доставка необходимого инвентаря и оборудования, моющих и дезинфицирующих средств	Постоянно	0-1
		3. Следит за состоянием участка, помещений, оборудования учреждения, принимает меры по своевременному их ремонту	Постоянно	0-1
		4. Обеспечение выполнение санитарного режима в ДОУ и на прилегающей к нему территории	Постоянно	0-1
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1		**5**
	2. 2. Организация безопасности	1.Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их (наличие действующей АПС, наличие «тревожной кнопки»)	Постоянно	0-1
		2.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности, выполнения противопожарных мероприятий	Постоянно	0-1
		3. Отсутствие детского травматизма.	Постоянно	0-1
		4. Отсутствие производственного травматизма.	Постоянно	0-1
		5. Организация и выполнение контрольно-пропускного режима	Постоянно	0-1
		6. Отсутствие сбоев в работе системы освещения, отопления вентиляции, канализации и т.п.	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2		**7**

	3.Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	1. Своевременная инвентаризация имущества учреждения и списание части, пришедшей в негодность	Постоянно	0-2
		2.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	Постоянно	0-2
		3. Участие в благоустройстве ДОУ.	Постоянно	0-2
		4. Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	Постоянно	0-1
		5. Экономия электроэнергии и воды	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3		**9**
	4. Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитан-ников	1.Проведение срочных аварийных ремонтных работ, способствующих непрерывному функционированию Учреждения	Постоянно	0-2
		2. Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту помещений общего пользования.	Постоянно	0-1
		Максимально возможное количество баллов по критерию - 4		**3**
Максимально возможное количество баллов по критериям				**24**
Старший воспитатель	1.Высокое качество образовательного процесса	1.Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	Постоянно	0-3
		2. Создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды в учреждении.	Учебный год	0-2
		3. Организация разработки дополнительных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями.	Постоянно	0-2
		4. Ведение мониторинга качества обучения, контроль диагностических карт педагогических работников и оказание им своевременной помощи.	Постоянно	0-3
		5. Своевременное проведение контроля образовательной деятельности	Постоянно	0-5
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1		**15**
	2. Изучение выявление и формирование передового	1. Организация работы методического кабинета – как научно-методического центра	Постоянно	0-2
		2. Организация конкурсов, мастер-классов, методических объединений на уровне	Постоянно	0-5

	педагогического опыта	учреждения, города, края		
		3.Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.	Постоянно	0-3
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2		**10**
	3. Особый вклад в развитие Учреждения	1. Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей).	Постоянно	0-3
		2. Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	Постоянно	0-2
		3. Подготовка материалов о работе учреждения для размещения на официальном сайте детского сада, в СМИ.	Постоянно	0-3
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3		**8**
	4. Взаимодействие с семьями воспитанников	1. Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	Постоянно	0-3
		2. Руководство работой родительских клубов.	Постоянно	0-3
		3. Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4		**8**
	5. Создание безопасных условий	1.Отсутствие случаев травм во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	Постоянно	0-2
		2. Организация работы по предупреждению дорожно-транспортного травматизма, проведение тренировочных занятий по ЧС	Постоянно	0-2
		3. Отсутствие б/л	Постоянно	0-2
		4. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны жизни и здоровья.	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 5		**8**
Максимально возможное количество баллов по всем критериям				**49**

Учитель-логопед	1. Высокое качество образовательного процесса	1. Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, обновление предметно-развивающей среды).	постоянно	0-2
		2. Разработка рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.	Постоянно	0-2
		3. Ведение мониторинга качества обучения детей, владение диагностическими картами своих воспитанников и оказание им своевременной помощи	Постоянно	0-2
		4.Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1		**8**
	2. Эффективность педагогической работы	1.Участие в методической работе на уровне Учреждения, города, края (подготовка и проведение консультаций, семинаров, педсоветов, открытых просмотров и др.).	Постоянно	0-2
		2.Эффективная и системная работа с ПМПК, со школой.	Учебный год	0-4
		3. Ведение документации (аккуратность, наличие всей документации и др.)	Постоянно	0-3
		4. Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения	Постоянно	0-4
		Отсутствие б/л	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2		**15**
	3. Особый вклад в развитие Учреждения	1.Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей).	Постоянно	0-2
		3. Подготовка материалов по работе детского сада для размещения на официальном сайте, в СМИ.	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3		**4**

	4. Работа с родителями	1.Нетрадиционные формы работы с родителями (деловые игры, круглый стол, гостиная, конкурсы, викторины, участие в родительских собраниях и т.д.)	Постоянно	0-2
		2.Систематическое обновление информационных материалов (информационные стенды, папки-передвижки, вести из групп и др.)	Постоянно	0-2
		3. Консультирование родителей, воспитывающих детей не посещающих ДОУ.	Постоянно	0-1
		Максимально возможное количество баллов по критерию 4		**5**
	5.Создание безопасных условий	1.Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий.	Постоянно	0-2
		2. Соблюдение ТБ во время пребывания детей в детском саду, участие в тренировочных мероприятий по ЧС	Постоянно	0-2
		3. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей	Постоянно	0-2
		4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 5		**8**
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям			**40**
Специалист по закупкам	1. соблюдение бюджета закупок	1. выполнение планов предприятия.	Постоянно	0-2
		2. выполнение плана по экономии затрат на закупку товара	Постоянно	0-2
		3. Закупки по низким ценам.	Постоянно	0-3
		4. Обеспечение всех поставок в соответствии с заказом в запланированный срок	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1		**9**
	2.Успешность работы по направлению деятельности	1. Формулирование максимально конкретных требований к закупаемой продукции в терминах ее технических характеристик	Постоянно	0-1
		2.Выбор лучших технико-коммерческих предложений, полностью отвечающих минимальным предъявленным требованиям, исходя из приоритета минимума приведенных цен	Постоянно	0-3
		3. Количество альтернативных новых поставщиков	Постоянно	0-2

		Максимально возможное количество баллов по критерию 2		**6**
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям			**15**
Зам. зав. по ФЭР	1.Интенсивность и высокие результаты работы	1. Разработка проектов локальных актов по установлению НСОТ, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов	Постоянно	0-1
		2. Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	Постоянно	0-1
		3. Отсутствие выявленного в ходе проверок нецелевого использования бюджетных средств	Постоянно	0-2
		4. Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	Постоянно	0-1
		5. Обеспечение своевременного перечисления налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды	Постоянно	0-2
		6. Участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов		0-1
		Максимально возможное количество баллов по критерию - 1		**8**
	2.Качество выполняемых работ	1. Своевременное и качественное предоставление отчётности.		0-2
		2. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций		0-1
		3. Своевременное и качественное заключение договоров.		0-2
		4. Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации.		0-2
		5. Своевременная выдача расчётных листов.		0-1
		6. Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей		0-1
		7. Четкое исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности за квартал, за год.		0-2
		8. Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности		0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию - 2		**13**

	3.Организация безопасности	1. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей	Постоянно	0-1
		2. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию - 3		**3**
Максимально возможное количество баллов по критериям				**24**
Делопроизводитель	1.Интенсивность и высокие результаты работы	1. Своевременное и правильное оформление и хранение документации	Постоянно	0-2
		2. Обеспечение кадровой деятельности учреждения	Постоянно	0-2
		3. Ведение табельного учета рабочего времени	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию - 1		**6**
	2.Качество выполняемых работ	1. Качество подготовки и правильность оформления документации образующейся в процессе деятельности ДОУ		0-2
		2. Не разглашение охраняемой законом тайны (государственной, служебной, персональных данных)		0-2
		3. Сохранность и бережное отношение к имуществу ДОУ		0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию - 2		**6**
	3.Организация безопасности	1. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей	Постоянно	0-1
		2. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию - 3		**3**
Максимально возможное количество баллов по критериям				**15**
Бухгалтер	1.Интенсивность и высокие результаты работы	1. Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации	Постоянно	0-1
		2. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	Постоянно	0-2
		3. Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств	Постоянно	0-1

		Максимально возможное количество баллов по критерию - 1		**4**
	2.Качество выполняемых работ	1. Ведение экономики ДОУ по заработной плате, по стоимости питания воспитанников по себестоимости услуги, экономии энергоресурсов		0-2
		2. Результативная работа с зам. зав. по АХЧ по сверке поступления и расходования продуктов и материалов.		0-1
		3. Своевременное составление реестра по родительской плате за содержание ребенка.		0-1
		4. Своевременная отчётность		0-2
		5. Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей		0-1
		6. Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды при условии регулярного финансирования		0-1
		Максимально возможное количество баллов по критерию - 2		**8**
	3.Организация безопасности	1. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей	Постоянно	0-1
		2. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра	Постоянно	0-2
		Максимально возможное количество баллов по критерию - 3		**3**
Максимально возможное количество баллов по критериям				**15**
Инженер	1.Интенсивность и высокие результаты работы	1.Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их (наличие действующей АПС, наличие «тревожной кнопки»)	Постоянно	0-2
		2. Организация плановых мероприятий по ГО и ЧС	Постоянно	0-2
		3. Постоянный контроль за выполнением соглашения по ОТ		0-2
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1			**6**
	2.Качество выполняемых работ	1. Своевременное осуществление проверки электрооборудования и электросетей (проверка сопротивления изоляции и заземления оборудования, испытания средств защиты)	Постоянно	0-4

		2. Участие в планировании мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение документации.	Постоянно	0-2
		3.Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности, выполнения противопожарных мероприятий	Постоянно	0-1
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2			**7**
	3. Организация безопасности	1. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности охраны жизни и здоровья детей	Постоянно	0-2
		2. Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра	Постоянно	0-1
		3. Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения)	Постоянно	0-1
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3			**4**
	Максимально возможное количество баллов по критериям			**17**
Зам. зав. по УВР	1.Высокое качество образовательного процесса	1.Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	Постоянно	0-1
		2. Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД.	Учебный год	0-1
		3. Ведение контроль за качеством обучения и оказание своевременной помощи педагогам.	Постоянно	0-3
		4. Своевременное проведение контроля образовательной деятельности	Постоянно	0-1
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1			**4**
	2. Изучение выявление и формирование передового педагогического опыта	1. Организация работы методического кабинета – как научно-методического центра	Постоянно	0-1
		2. Организация конкурсов, мастер-классов, методических объединений на уровне учреждения, города, края	Постоянно	0-2
		3.Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.	Постоянно	0-2
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2			**5**

	3. Особый вклад в развитие Учреждения	1. Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей).	Постоянно	0-2
		2. Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	Постоянно	0-1
		3. Подготовка материалов о работе учреждения для размещения на официальном сайте детского сада, в СМИ.	Постоянно	0-2
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3			**5**
	4. Взаимодействие с семьями воспитанников	1. Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	Постоянно	0-2
		2. Руководство работой родительских клубов.	Постоянно	0-2
		3. Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	Постоянно	0-1
	Максимально возможное количество баллов по критерию 4			**5**
	5. Создание безопасных условий	1.Отсутствие случаев травм во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	Постоянно	0-1
		2. Руководство работой по предупреждению дорожно-транспортного травматизма, проведение тренировочных занятий по ЧС	Постоянно	0-1
		3. Отсутствие б/л	Постоянно	0-2
		4. Строгое соблюдение охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности, охраны жизни и здоровья.	Постоянно	0-1
	Максимально возможное количество баллов по критерию 5			**5**
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям			**24**